



Stromen en ongelijkheid op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is in de afgelopen twintig jaar niet dynamischer geworden. Mensen wisselen niet vaker van positie. Baancreatie en baanvernietiging bij bedrijven is ook niet toegenomen. Eerder lijkt er sprake van een afname van dynamiek door vergrijzing van de arbeidsmarkt. Bij verder inzoomen blijkt dat sommige transitie, zoals van WW of bijstand naar werk, wel vaker of juist minder vaak voorkomen dan voorheen.

Inkomensongelijkheid in besteedbaar inkomen is ook nauwelijks veranderd. Voor jongeren is er wel sprake van toenemende ongelijkheid in het primair inkomen voor nieuwe cohorten, mogelijk door langer studeren.

CPB Notitie

Wiljan van den Berge, Patrick Koot, Jochem Zweerink

januari 2020

Samenvatting

De Nederlandse arbeidsmarkt is in de afgelopen twintig jaar niet dynamischer geworden. Dynamiek wordt gemeten als de mate waarin mensen wisselen van positie op de arbeidsmarkt. Werkenden wisselen niet vaker van positie op de arbeidsmarkt of van werkgever dan twintig jaar geleden. Er lijkt eerder sprake te zijn van een lichte afname in dynamiek, mogelijk gedreven door de vergrijzing van de arbeidsmarkt: ouderen bewegen minder vaak op de arbeidsmarkt dan jongeren. De mate van baancreatie en baanvernietiging bij bedrijven is ook niet toegenomen in de afgelopen twintig jaar. Als we verder inzoomen op de transities die mensen maken, zien we wel dat sommige transities van en naar de arbeidsmarkt, zoals vanuit WW of bijstand naar werk, nu vaker of juist minder vaak voorkomen.

Hoe is de gelijkblijvende dynamiek te rijmen met de stijging in flexibele contractvormen als tijdelijke contracten en zzp'ers? Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie bij een werkgever is sinds 2003 met 80% gestegen. Het aantal zelfstandigen zonder personeel is in dezelfde periode met ongeveer 70% gestegen, terwijl het aantal mensen met een vaste arbeidsrelatie is afgenomen met 6%. Een deel van de verklaring is dat tijdelijke contracten vooral geconcentreerd zijn bij jongeren en dat zij ook voorheen al vaker wisselden van positie. Voor de meeste zelfstandigen geldt dat, als zij eenmaal zelfstandige zijn, ze dat vaak ook blijven. Ten slotte kunnen we twee aspecten van dynamiek niet meten: mensen die bij dezelfde werkgever van tijdelijk contract naar tijdelijk contract gaan, en zzp'ers en uitzendkrachten die van opdrachtgever wisselen. Beide zijn mogelijk belangrijke verklaringen voor het beeld dat de dynamiek is toegenomen. Hoewel werknemers die bij dezelfde werkgever blijven met een ander contract, niet bijdragen aan de dynamiek, kan dit wel een gevoel van onzekerheid opleveren. Het is wel mogelijk dat via zzp'ers en uitzendkrachten die vaker van opdrachtgever wisselen, de dynamiek is toegenomen.

De inkomensongelijkheid in besteedbaar inkomen is nauwelijks veranderd. Het gaat hier om het huishoudinkomen gemeten over zes jaar, waarbij dus rekening wordt gehouden met tijdelijke fluctuaties in het inkomen door bijvoorbeeld ontslag of ziekte. Wel is er voor 20-jarigen sprake van een toenemende ongelijkheid voor nieuwe cohorten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat jongere cohorten langer studeren, waardoor ze pas op latere leeftijd een substantieel inkomen hebben. Dit geldt met name voor de verdeling van het primair inkomen.

Het gemiddeld inkomen van 35-50-jarigen en 50-65-jarigen neemt toe sinds 2003, terwijl het inkomen van 20-35-jarigen gemiddeld genomen ongeveer gelijk is gebleven. Het gemiddeld primair inkomen ligt het hoogst voor 35-50-jarigen, al zijn de verschillen met 50-65-jarigen wel afgenomen sinds 2003. Het gemiddeld gestandaardiseerd inkomen (inclusief niet-primair inkomen en toeslagen en dergelijke) ligt juist het hoogst voor 50-65-jarigen. Het gemiddeld inkomen van de groep 20-35-jarigen blijft gemiddeld genomen steeds verder achter bij de andere groepen. Dit geldt zowel voor het primair als het gestandaardiseerd inkomen. Het inkomen voor 20-35-jarigen blijft vooral achter bij personen met een contract voor bepaalde duur.

De dynamiek, in de vorm van tijdelijke contracten en ondernemerschap, is wel scheef verdeeld. Tussen 2007 en 2016 heeft 57% van de werkenden geen tijdelijk contract gehad, terwijl 1% in die periode ieder jaar een tijdelijk contract had. Bij 50-65-jarigen is deze verdeling nog veel schever: ongeveer 80% heeft geen tijdelijk contract gehad in die periode, terwijl 16% van de tijdelijke contracten bij 1% van de populatie zat. Voor ondernemerschap geldt ook dat dit heel scheef is verdeeld, maar dat komt vooral doordat mensen als ze eenmaal ondernemer zijn, ook ondernemer blijven. Werkenden wisselen dus niet veel tussen werknemerschap en ondernemerschap als belangrijkste bron van inkomen.

Het beroep op sociale zekerheid ligt hoger voor 50-plussers hoger dan voor 50-minners. Van de 50-jarigen in 2007 heeft circa 30% een beroep gedaan op sociale zekerheid in de periode 2007-2016. Voor de 20-jarigen en 35-jarigen in 2007 liggen deze percentages rond de 25%.

1 Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt lijkt steeds dynamischer te worden. Dat komt deels doordat steeds meer mensen op een tijdelijk contract werken of als zzp'er. Daardoor wisselen zij mogelijk vaker van baan of van werkgever. Daarnaast dragen structurele ontwikkelingen als toenemende globalisering en technologische ontwikkeling bij aan het beeld van een veranderende arbeidsmarkt.

Klopt het beeld wel dat de arbeidsmarkt dynamischer is geworden? Wisselen mensen inderdaad vaker van positie op de arbeidsmarkt? En wat heeft dat voor gevolgen voor hun inkomen en gebruik van sociale zekerheid? Hoe is de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt eigenlijk verdeeld? Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoekt het CPB deze vragen.

De vraag die in deze notitie centraal staat, is of de dynamiek op de arbeidsmarkt is veranderd. Daartoe analyseren we de verschillende transities die mensen kunnen doormaken en de gevolgen daarvan voor de inkomenspositie van mensen. De belangrijkste subvragen zijn:

- Voor welke groepen neemt de dynamiek op de arbeidsmarkt toe in de 21^e eeuw?¹
- Voor welke groepen nemen transities tussen flexibele en vaste contracten, tussen ondernemerschap en werknemer en tussen sociale zekerheid en werk toe in de 21^e eeuw?
- Hoe is de inkomensontwikkeling en -verdeling van verschillende groepen sinds 1999?
- Hoe vangen werknemers de gevolgen van onvrijwillige mobiliteit door ontslag op?

Ons onderzoek bouwt voort op een eerder onderzoek van CBS en TNO (2017) over dynamiek op de arbeidsmarkt. Zij bestuderen een kortere periode (vanaf 2006 tot en met 2016, waar wij proberen zoveel mogelijk vanaf 1999 tot en met 2018 te meten) en richten zich vooral op ongelijkheid in inkomen en arbeidsmarktpositie. Onze focus ligt meer op of de dynamiek veranderd is en hoe de verdeling daarvan eruitziet. Daarnaast onderzoeken we of de dynamiek er anders uitziet voor verschillende demografische groepen en bestuderen we de ontwikkeling in baancreatie en baanvernietiging bij bedrijven. Waar relevant zullen we de vergelijking maken met de resultaten uit de studie van CBS en TNO.

In deze notitie beperken we ons voornamelijk tot een beschrijving van de trends op basis van administratieve microdata. Het is dus meestal niet mogelijk om conclusies te trekken over causale verbanden tussen bijvoorbeeld beleidswijzigingen en beschreven ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

¹ We maken hier onderscheid naar leeftijd, geslacht en migratieachtergrond. Door databeperkingen kunnen we helaas geen goed onderscheid maken naar opleidingsniveau. Met name voor oudere werknemers en werknemers met een opleidingsniveau lager dan hbo meten we het opleidingsniveau niet goed of pas voor recente cohorten.

2 Transitie op de arbeidsmarkt

Mensen bewegen regelmatig tussen posities op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld van werknemer naar zzp'er, of van bijstandontvanger naar werknemer. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de trends in deze transitie. We starten met de vraag of de mate waarin mensen wisselen van positie op de arbeidsmarkt, veranderd is.

Vervolgens pellen we dat verder af door te onderzoeken of een veelgebruikte definitie van dynamiek op de arbeidsmarkt, de mate van baancreatie en baanvernietiging, is toegenomen en of de kans dat mensen wisselen van werkgever veranderd is. Daarna zoomen we verder in door te kijken naar trends in transitie tussen sociale zekerheid, inactiviteit, werk, type contract en ondernemerschap. De analyses suggereren een eenduidig beeld van de Nederlandse arbeidsmarkt: de dynamiek is, ondanks flexibilisering en technologische ontwikkeling, in de afgelopen twintig jaar niet toegenomen. Op sommige maatstaven is de dynamiek eerder afgenomen, waarbij vooral demografische ontwikkelingen een rol lijken te spelen. Sommige specifieke transitie, zoals van WW/bijstand naar werk of van werk naar arbeidsongeschiktheid, zijn wel toegenomen of juist afgenomen. Ten slotte gaan we in op de vraag hoe deze observatie strookt met de gelijktijdige groei van zzp'ers en werknemers met een flexibele contractvorm.

2.1 Meten van dynamiek op de arbeidsmarkt

Dynamiek op de arbeidsmarkt kan op verschillende manieren worden gemeten. Zij hebben met elkaar gemeen dat zij allen gaan over waargenomen wisselingen van positie op de arbeidsmarkt. Wij volgen de verschillende definities in de wetenschappelijke literatuur en zetten die hier eerst op een rijtje. In paragraaf 2.2 presenteren we de ontwikkeling van de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt volgens deze definities. In de volgende paragrafen van dit hoofdstuk zoomen we verder in op de verschillende onderliggende transitie.

1. **Mate waarin mensen wisselen van positie op de arbeidsmarkt:** traditioneel kijken economen naar bewegingen van mensen op de arbeidsmarkt. Dit is de meest omvattende definitie van dynamiek. Een wisseling kan een wisseling van werkgever zijn, een wisseling van werknemer naar een andere toestand (bijvoorbeeld ondernemer of niet werkzaam), of een wisseling van een andere toestand naar werk.² Hieronder vallen alle bewegingen van werk naar een andere positie en andersom, zoals ontslag, vrijwillig vertrek, pensionering, ondernemerschap en sociale zekerheid. Dit is wat Davis & Haltiwanger (1999) "*worker reallocation*" noemen. Merk op dat dit geen transitie omvat binnen de sociale zekerheid of van sociale zekerheid naar ondernemerschap.
2. **Mate van baancreatie en baanvernietiging:** deze maatstaf splitst de wisselingen van posities van werknemers op de arbeidsmarkt op naar baancreatie en baanvernietiging bij bedrijven (Davis, Haltiwanger & Schuh 1996; Davis & Haltiwanger, 2014). Baancreatie is gedefinieerd als het aantal banen dat er bij groeiende en nieuwe bedrijven bijkomt, terwijl baanvernietiging meet hoeveel banen er verdwijnen bij krimpende en sluitende bedrijven.³
3. **Wisselen van werkgever:** deze maatstaf kijkt ten slotte specifiek naar wisselingen van werkgever. Dit is dus een subset van de wisselingen uit definitie (1), waarbij wisselingen om andere redenen dan wisselingen van werkgever niet worden meegenomen. Zo spelen bijvoorbeeld wisselingen om redenen als pensionering en ziekte geen rol in deze definitie van dynamiek.

Twee mogelijk belangrijke aspecten van dynamiek vallen buiten deze definities. Het gaat dan om (1) opeenvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever, en (2) zzp'ers en uitzendkrachten die wisselen van

² Deze definitie omvat ook wisselingen van werkgever door bijvoorbeeld uitbesteding van werk.

³ Meer specifiek wordt de mate van baancreatie gemeten door het aantal nieuwe banen bij groeiende en nieuwe bedrijven tussen jaar t en jaar $t-1$ te delen door de gemiddelde werkgelegenheid bij dat bedrijf in jaar t en jaar $t-1$. Baanvernietiging wordt op eenzelfde manier gedefinieerd, maar dan met het aantal verdwenen banen bij krimpende en sluitende bedrijven tussen jaar t en jaar $t-1$ in de teller.

opdrachtgever. Bij zzp'ers is daar een goede reden voor: dit zijn in principe ondernemers, geen werkenden. In de huidige Nederlandse arbeidsmarkt, waar veel zzp'ers in meerdere opzichten lijken op werknemers, gaat die aanname echter mogelijk niet meer op. Door databeperkingen kunnen we echter niets zeggen over de opdrachtgevers die een zzp'er of een uitzendkracht heeft. Het is dus mogelijk dat de stijging van het aantal zzp'ers een kanaal is waardoor de arbeidsmarkt dynamischer is geworden. Opeenvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever zijn met de huidige data ook niet te meten.

2.2 Dynamiek op de arbeidsmarkt

Sinds 1999 zien we geen toename in de mate waarin mensen wisselen van werkkring of positie op de arbeidsmarkt (figuur 2.1).⁴ De figuur laat de dynamiek volgens de eerste definitie zien: het percentage van het totale aantal werkenden dat gewisseld is van positie op de arbeidsmarkt ten opzichte van hetzelfde moment in het vorige jaar. In Nederland schommelt deze kans van jaar op jaar rond de 35%, met een stijging in perioden van hoogconjunctuur en een wat lagere kans in een recessie (ongeveer in de jaren 2002-2004 en 2009-2012).

Figuur 2.1 Er is geen trend in de mate waarin mensen wisselen van positie op de arbeidsmarkt

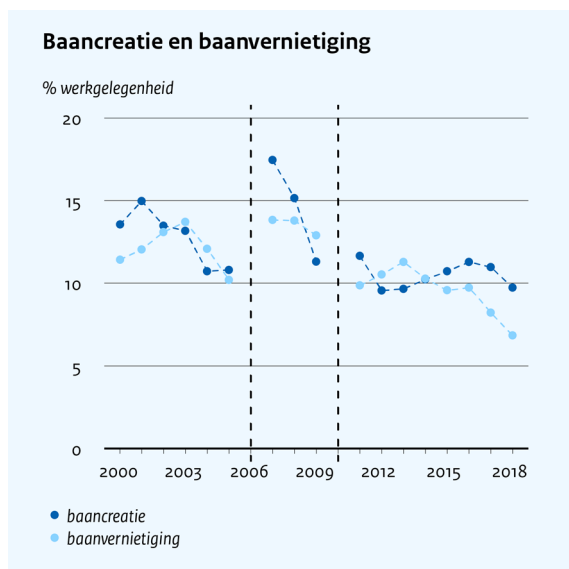


Noot: De stippellijnen geven breuken in de data aan (zie de Appendix voor meer uitleg).

Sinds 1999 is er ook geen toename te zien in de mate waarin banen gecreëerd en vernietigd worden (figuur 2.2). Deze figuur volgt de tweede definitie. De mate van baancreatie en – vernietiging lijkt iets af te nemen. In Nederland verdwijnt ieder jaar rond de 10 à 15% van de banen en komt er ieder jaar ook rond de 10 à 15% bij. In recessies is er vanzelfsprekend meer baanvernietiging dan baancreatie, en vice versa voor perioden van hoogconjunctuur. Dat zien we bijvoorbeeld terug in de hoogconjunctuur van 2000-2002 en vanaf 2015 en in de recessie van 2012-2013.

⁴ Door breuken in de data kunnen we wisselingen van werkgevers in 2006 en 2010 niet goed meten. Zie de Appendix voor meer detail over deze databreuken.

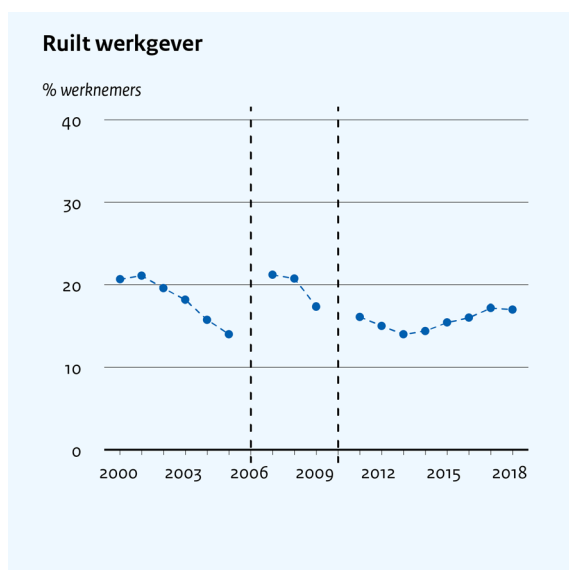
Figuur 2.2 Er is geen toename in de mate van baancreatie en baanvernietiging sinds 1999



Noot: De stippellijnen geven breuken in de data aan (zie de Appendix voor meer uitleg).

Er is ook geen toename te zien van de kans dat mensen wisselen van werkgever (figuur 2.3). De figuur laat de dynamiek volgens de derde definitie zien: de kans dat mensen van jaar op jaar wisselen van werkgever voor hun belangrijkste baan. Dat wil zeggen, de baan waarin ze in dat jaar het meest verdienen. In 1999 had ongeveer 21% in het daaropvolgende jaar een andere werkgever, terwijl dit in 2017 gold voor ongeveer 18%. Dit suggereert ook hier een lichte daling in de dynamiek op de arbeidsmarkt. Het is wel belangrijk om daarbij in gedachten te houden dat de conjunctuur een duidelijke impact heeft op de kans om van baan te wisselen. In recessies zien we dat het aantal baan-baanwisselingen afneemt en 1999 was een periode van hoogconjunctuur. Dit kan komen doordat er minder vacatures zijn, maar ook doordat werkenden dan minder geneigd zijn om het risico te nemen om te wisselen van baan.⁵

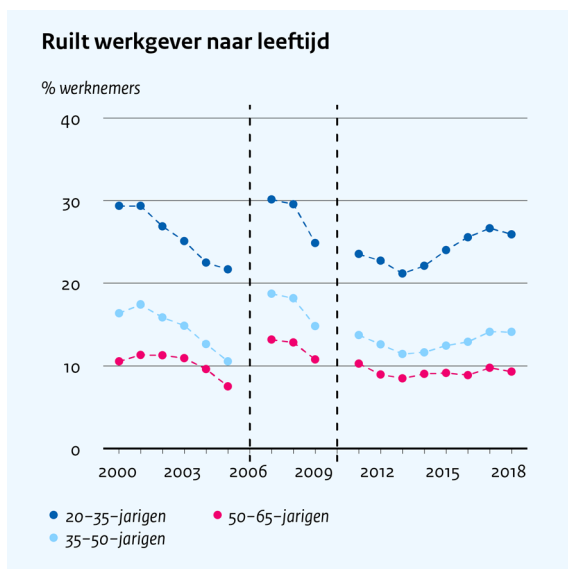
Figuur 2.3 Er is geen toename in de kans dat werknemers wisselen van werkgever



Noot: De stippellijnen geven breuken in de data aan (zie de Appendix voor meer uitleg).

⁵ CBS en TNO (2017) laten met een andere definitie vergelijkbare trends zien.

Figuur 2.4 Jongeren wisselen vaker van werkgever dan ouderen, maar er is geen trendmatige ontwikkeling



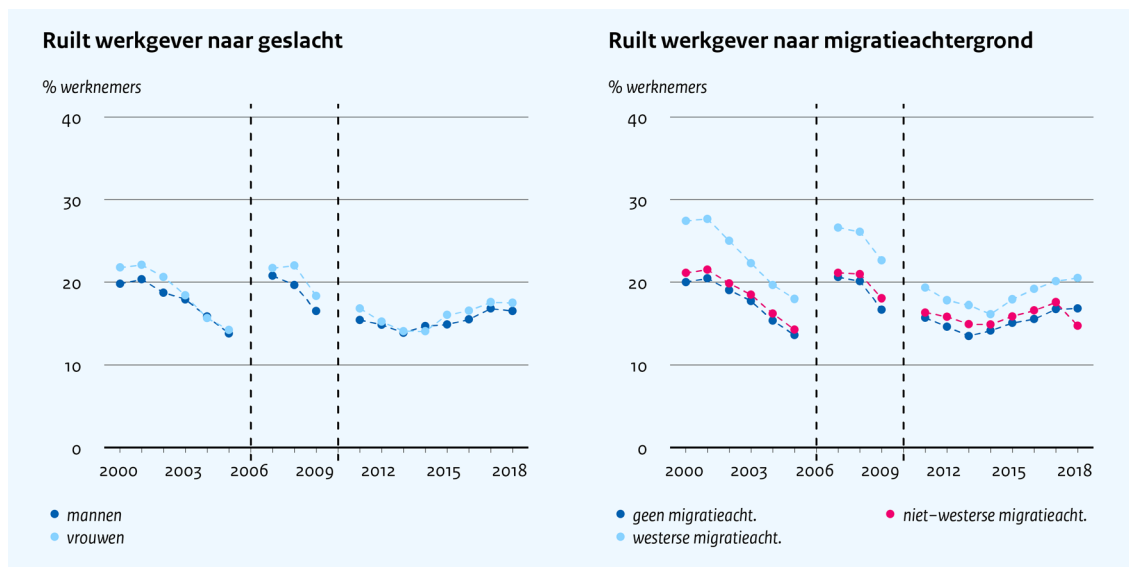
Noot: De stippellijnen geven breuken in de data aan (zie de Appendix voor meer uitleg).

De lichte daling in baan-baanwisselingen komt doordat de beroepsbevolking ouder wordt. Als we dezelfde kans om van werkgever te wisselen berekenen voor verschillende leeftijdsgroepen, zien we dat deze nagenoeg niet veranderd is voor jongeren, mensen van middelbare leeftijd en ouderen (figuur 2.4). Wel ligt de kans om te wisselen voor jongeren veel hoger dan voor ouderen. Met een vergrijzende beroepsbevolking leidt dit ertoe dat over de gehele economie de kans om van baan te wisselen licht afneemt.⁶

Voor subgroepen zijn de patronen in dynamiek vergelijkbaar, maar de niveaus verschillend. Mannen wisselen met 17% in 2017 ongeveer even vaak van werkgever als vrouwen (figuur 2.5a). Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben met 20% in 2018 de grootste kans om te wisselen van werkgever (figuur 2.5b). Mensen met een westerse migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond hebben een vrijwel vergelijkbare kans om te wisselen van werkgever, met respectievelijk 15% en 16%. Voor alle groepen lijkt de dynamiek vanaf 1999 ook licht af te nemen.

⁶ In 2000 was 38,4% van de werkende bevolking 20-35 jaar, 42,1% 35-50 jaar en 19,5% 50-65 jaar. In 2018 is dat verschoven naar respectievelijk 29,8%, 36,3% en 33,9%.

Figuur 2.5 Mannen en vrouwen wisselen even vaak van werkgever, en mensen met een westerse migratieachtergrond vaker dan andere groepen



Noot: De stippellijnen geven breuken in de data aan (zie de Appendix voor meer uitleg).

De ontwikkelingen in dynamiek in Nederland zijn minder sterk dan die in de Verenigde Staten. De wetenschappelijke literatuur laat zien dat de dynamiek op de arbeidsmarkt in de VS al sinds de jaren tachtig afneemt (Davis en Haltiwanger 2014; Molloy et al 2016). Mensen wisselen minder vaak van werkgever (Bejlland et al 2011; Molloy, Smith en Wozniak 2014), er is minder vrijwillig vertrek en er worden minder mensen aangenomen, er ontstaan minder nieuwe bedrijven (Davis en Haltiwanger 2014) en mensen verhuizen minder vaak voor een andere baan (Kaplan en Schulhofer-Wohl 2012; Molloy, Smith, and Wozniak 2014).

Er zijn verschillende verklaringen voor deze afgenomen dynamiek. Ten eerste wordt de beroepsbevolking ouder, en ouderen zijn over het algemeen minder geneigd te bewegen dan jongeren (Engbom 2019). In Nederland lijkt dit een rol te spelen. In de VS speelt dit echter minder (Kaplan en Schulhofer-Wohl 2012; Molloy, Smith, and Wozniak 2014). Ten tweede zou het kunnen dat de matchkwaliteit verbeterd is, waardoor er minder noodzaak is om te wisselen. Gerelateerd is dat mensen en bedrijven mogelijk meer investeren in training binnen een bedrijf. Hier lijkt echter geen bewijs voor. Ten slotte zou de arbeidsmarkt minder dynamisch geworden kunnen zijn, doordat bewegingen meer kosten, zoals door extra regulering van de huizen en de arbeidsmarkt. Voor al deze verklaringen is echter weinig bewijs beschikbaar voor de VS (Molloy, Smith and Wozniak 2016).⁷

⁷ Afnemende dynamiek in de VS wordt in verband gebracht met de geobserveerde afname van de productiviteit. Aan de ene kant kan een dynamische arbeidsmarkt ervoor zorgen dat de kwaliteit van de match tussen werkgevers en werknemers verbetert, wat kan leiden tot een hogere productiviteit. Als werknemers langer blijven bij werkgevers waar ze niet op hun plek zijn, of bij werkgevers die minder productief zijn, kan dit leiden tot een lagere productiviteit. Er is veel bewijs dat werknemers vaker wisselen naar werkgevers die gemiddeld meer betalen en dus waarschijnlijk ook naar productievere werkgevers. Dit staat ook wel bekend als de zogenaamde 'job ladder' (Haltiwanger et al 2015). Minder baan-baanwisselingen betekent dan dus dat er minder mensen wisselen van minder productieve naar meer productieve bedrijven, wat kan betekenen dat de productiviteit voor de economie als geheel afneemt.⁷ Daartegenover staat dat er als er vaker gewisseld wordt, er wellicht minder geïnvesteerd wordt in bedrijfsspecifieke kennis. Zie ook Belot, Boone & Van Ours (2007).

2.3 Transitie tussen werk en sociale zekerheid

Een ander belangrijk aspect van dynamiek op de arbeidsmarkt is de mobiliteit tussen werk en sociale zekerheid en inactiviteit. In deze paragraaf bekijken we allereerst de mobiliteit tussen de werkgerelateerde uitkeringen bijstand en WW, van waaruit mensen in principe geacht worden naar werk te zoeken, en werk. Vervolgens gaan we dieper in op de mobiliteit tussen uitkeringen gerelateerd aan ziekte en arbeidsongeschiktheid en werk. Ten slotte gaan we in op de kans van mensen om een baan te vinden vanuit een situatie waarin ze geen inkomen hebben, en de kans om vanuit werk naar geen inkomen te gaan.

Voor deze analyses maken we gebruik van data over de belangrijkste inkomstenbron van mensen in een jaar. Het kan dus zijn dat ze in een jaar wel inkomen uit werk hebben, maar als hun inkomen uit een bijstandsuitkering groter is, dan worden ze ingedeeld bij bijstandsonvangers. Schoolgaanden zitten niet in onze dataset. Deze data zijn beschikbaar van 1999 tot en met 2015.

Transities tussen WW / bijstand en werk

Er is een lichte stijging in de kans om vanuit WW en bijstand naar werk te stromen sinds de beginjaren 2000 (figuur 2.6a). Gemiddeld ligt deze kans rond de 20%. Dit betekent dat van de mensen voor wie in een jaar een WW- of bijstandsuitkering de belangrijkste bron van inkomen is, ongeveer 20% in het volgende jaar werk als belangrijkste bron van inkomen heeft. Deze kans fluctueert tussen de 11% en 23%, afhankelijk van de conjunctuur. Aan het begin van een recessie neemt de kans wat af, omdat werkgevers dan minder nieuwe mensen aannemen. De kans is tijdens de Grote Recessie niet meer zo laag geweest als in 2001 en 2002. Dit kan te maken hebben met beleid, zoals het verlagen van de maximale uitkeringsduur (De Groot en Van der Klaauw, 2019).

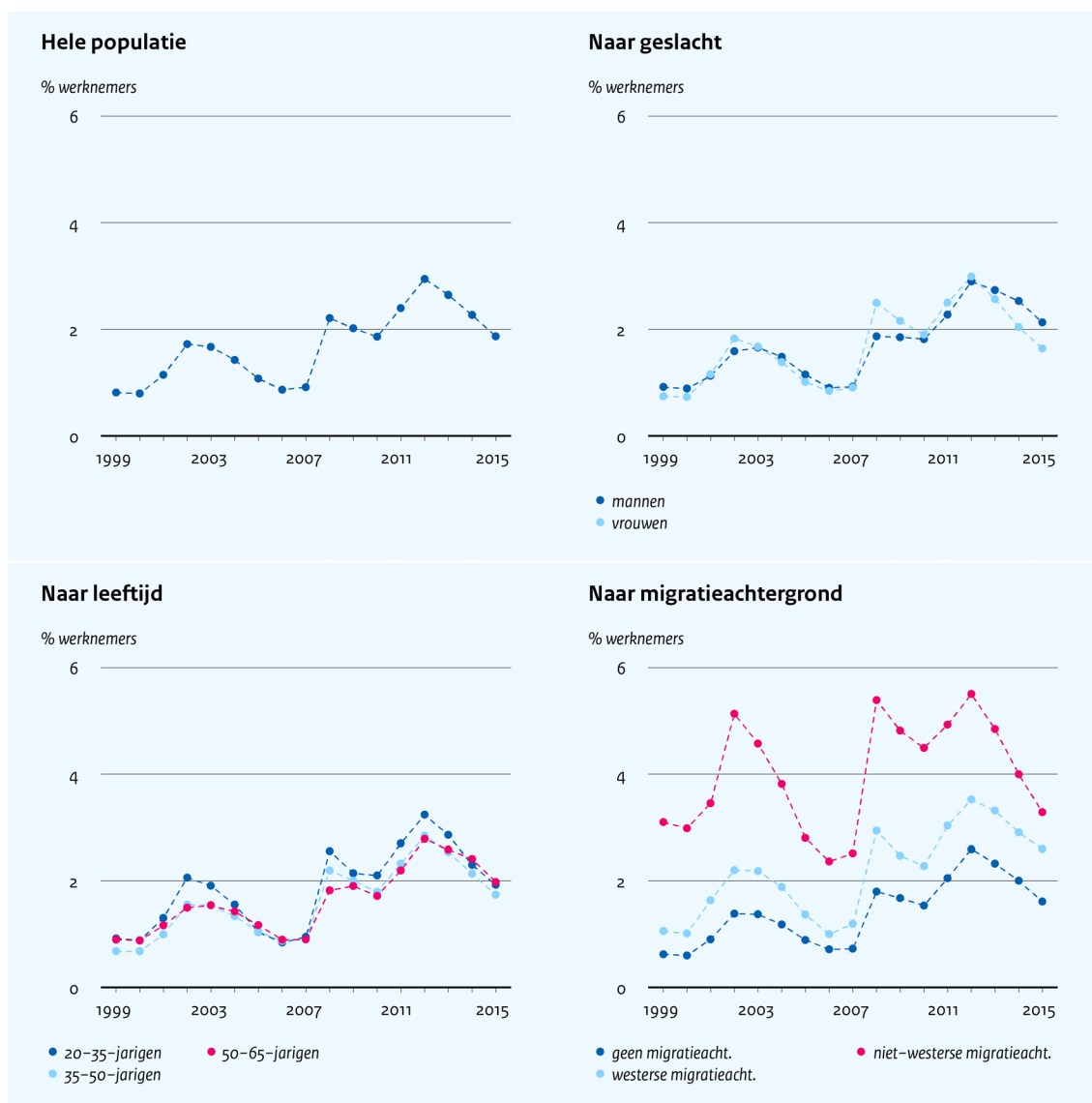
Voor vrouwen ligt de kans op uitstroom uit WW en bijstand naar werk consequent hoger dan voor mannen (figuur 2.6b). Ook zien we duidelijke verschillen naar leeftijd en migratieachtergrond. Jongeren hebben een veel grotere kans om uit te stromen naar werk dan ouderen: in 2015 respectievelijk 30% voor 20-34-jarigen tegenover 12% voor 50-64-jarigen. Ook voor verschillende leeftijdsgroepen zien we sinds 2001 een gestaag toenemende kans om uit te stromen. Mensen zonder en mensen met een westerse migratieachtergrond hebben ook een grotere kans om naar werk te stromen dan mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zien we, in tegenstelling tot voor andere groepen, dat de kans om uit te stromen uit de WW/ bijstand ongeveer gelijk is gebleven sinds 2002.

Figuur 2.6 De kans om van WW of bijstand naar werk te stromen neemt iets toe vanaf 1999, ook voor alle subgroepen



De kans om uit werk naar WW/bijstand te stromen lijkt licht toegenomen sinds de beginjaren 2000 (figuur 2.7a). Gemiddeld ligt de kans rond de 2%. In hoogconjunctuur ligt de kans duidelijk lager, zo rond de 1% (bijvoorbeeld in 1999), terwijl die in laagconjunctuur wat omhoog gaat, met een piek van rond de 3% in 2012, maar daarna snel weer daalt. Er zijn vrijwel geen verschillen tussen mannen en vrouwen of tussen leeftijdsgroepen in de kans om uit werk naar WW/bijstand te gaan (figuur 2.7b en 2.7c). Naar migratieachtergrond vinden we daarentegen wel grote verschillen (figuur 2.7d). Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een consequent hogere kans om uit werk naar WW/bijstand te gaan en zij zijn ook gevoeliger voor conjuncturele schommelingen. Mensen zonder migratieachtergrond hebben de laagste kans om uit te stromen uit werk naar WW/bijstand.

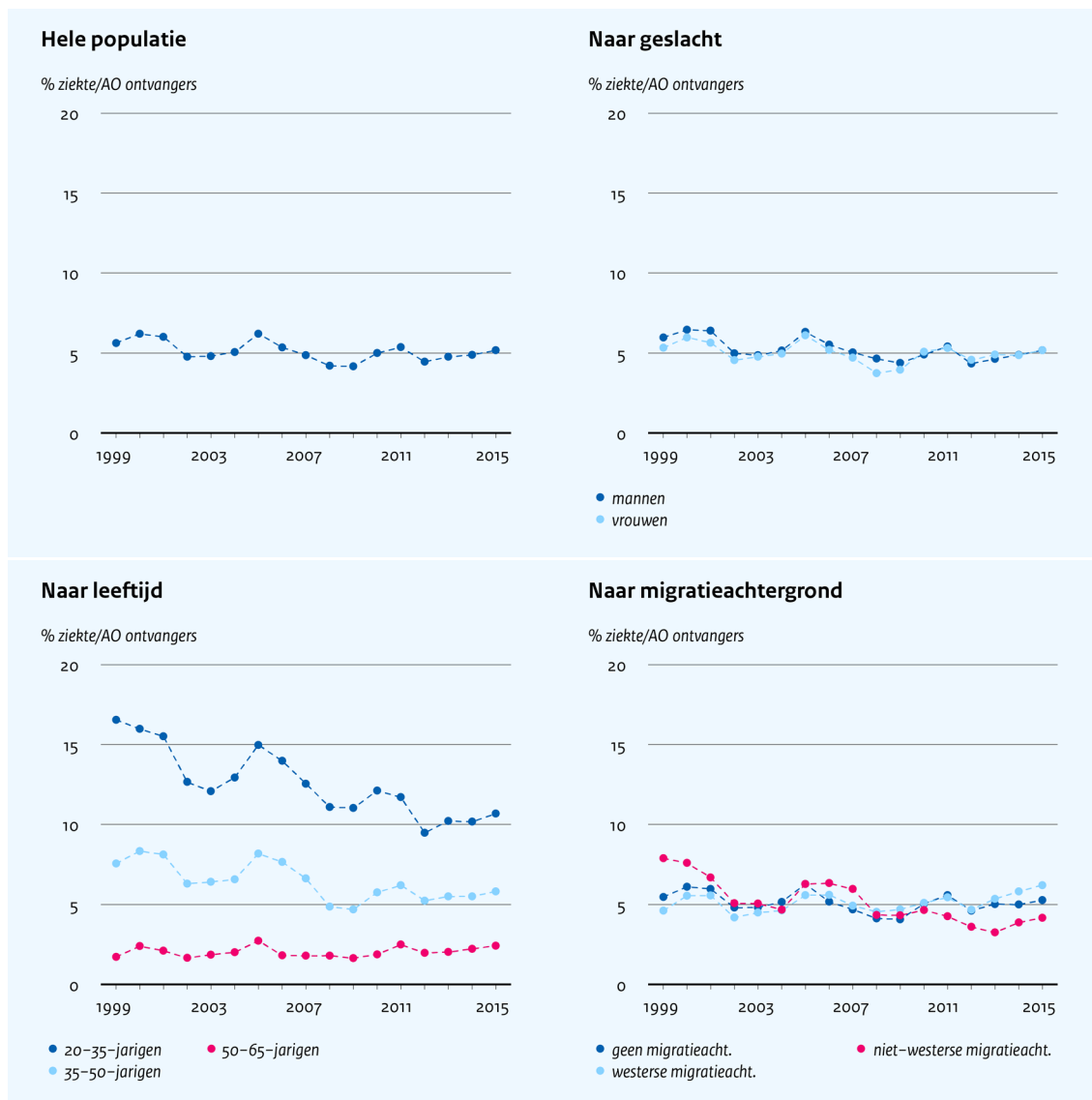
Figuur 2.7 De kans om uit werk naar WW of bijstand te stromen is licht toegenomen vanaf 1999, maar vooral conjunctuur-gedreven



Transities tussen ziekte / AO en werk

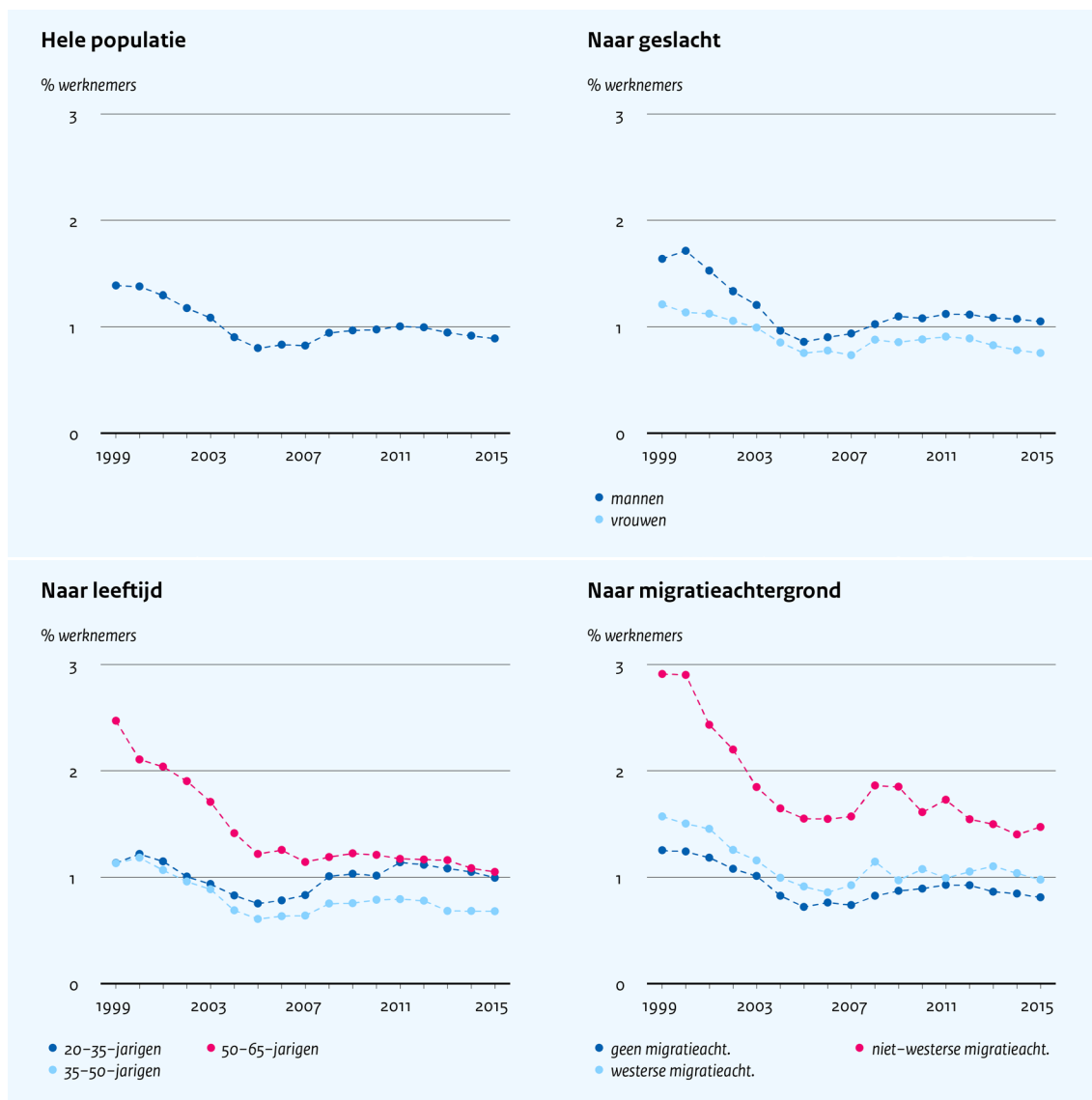
De transitiekans tussen een aan ziekte of arbeidsongeschiktheid gerelateerde uitkering en werk is voor de hele populatie vrij stabiel op ongeveer 5% (figuur 2.8a). Er is vrijwel geen verschil tussen mannen en vrouwen (figuur 2.8b). We zien wel een duidelijk verschil tussen ouderen en jongeren (figuur 2.8c), waar vooral voor jongeren de transitiekans is afgenomen. Dit kan te maken hebben met beleid. Sinds de invoering van de WIA in 2006 is instroom in ziekte- of AO-uitkeringen moeilijker geworden. De groep die daar dan nog wel instroomt, heeft mogelijk een lagere kans om weer aan het werk te komen dan de groep die er voorheen instroomde. Voor jongeren is dit verschil waarschijnlijk het grootst (APE 2013). Tussen mensen met en zonder migratieachtergrond zijn er vrijwel geen verschillen (figuur 2.8d).

Figuur 2.8 De kans om van een ziekte of AO uitkering naar werk te stromen is stabiel voor de hele populatie, maar afgenomen voor jongeren vanaf 1999



Transities van werk naar ziekte/AO zijn afgenomen tussen 1999 en 2015 (figuur 2.9). Waar in 1999 de transitiekans nog ongeveer 1,2% was, is dit in 2015 afgenomen naar 1%. De afname in transitiekansen is vooral sterk geweest voor mannen, ouderen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. De transitiekansen voor ouderen is opvallend genoeg nu vrijwel gelijk aan die voor mensen tussen de 20 en 34, rond de 1% (Koning & Lindeboom, 2015).

Figuur 2.9 Transitie tussen werk en ziekte/AO zijn afgenomen vanaf 1999



2.4 Doorstroming van een flexibel contract naar een vast contract

De kans om in het volgende jaar van een tijdelijk contract naar een vast contract te gaan is licht afgenomen vanaf 2006 (het eerste jaar waarin we kunnen meten of iemand een tijdelijk of vast contract heeft, figuur 2.10a). Gemiddeld ligt deze kans rond de 25%. De conjunctuur speelt hierbij een belangrijke rol. In de hoogconjunctuur vóór de crisis lag deze kans nog op bijna 30%, terwijl hij in de crisis onder de 20% is

gedoken. De laatste jaren stijgt de kans weer, maar is deze ook na jaren van hoogconjunctuur niet op het niveau van vóór de crisis.⁸

De kans om van een tijdelijk naar een vast contract te stromen neemt ook voor alle subgroepen licht af vanaf 2006. Voor vrouwen ligt de kans om van tijdelijk naar vast door te stromen iets lager dan voor mannen (figuur 2.10b). Ouderen en jongeren hebben de laagste kans om van een tijdelijk naar een vast contract te stromen, maar het verschil met 35-49-jarigen is slechts enkele procentpunten (figuur 2.10c). Daarbij moet rekening worden gehouden met de verdeling van tijdelijke contracten: jongeren hebben veel vaker een tijdelijk contract dan ouderen. Ten slotte hebben werkenden met een migratieachtergrond de laagste kans om door te stromen. In 2017 ligt die rond de 18%, terwijl die voor mensen met een migratieachtergrond rond de 25% ligt (figuur 2.10d).

Figuur 2.10 Er is een lichte afname in de kans om van een tijdelijk naar een vast contract te stromen sinds 2006

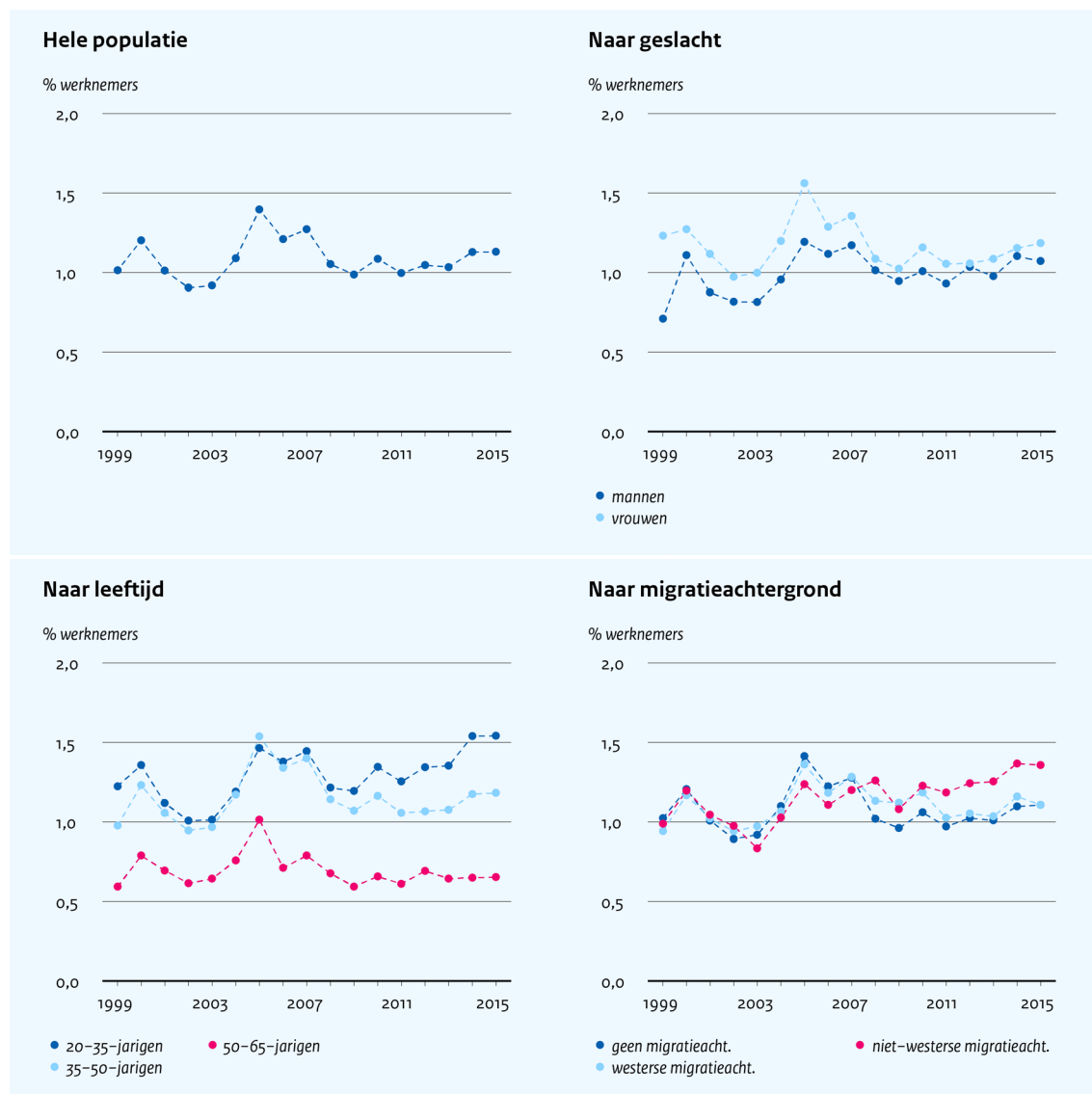


⁸ Wij kijken hier naar de kans om van een tijdelijk naar een vast contract te gaan, ongeacht of het dezelfde werkgever betreft. CBS en TNO (2017) laten zien dat in 2015 ongeveer 39% van de werknemers met een flexibel contract bij dezelfde werkgever naar een vast contract stroomt. Veel werknemers met een flexibel contract krijgen geen contractverlenging en gaan dus naar een andere werkgever, wat het verschil verklaart met de hier gerapporteerde cijfers.

2.5 Werknemer naar ondernemer

De kans om van werknemer ondernemer te worden is over de periode 1999-2015 stabiel rond de 1% (figuur 2.11a). In perioden van hoogconjunctuur lijkt de kans wat hoger dan in andere perioden, maar er is geen sprake van een trend.⁹ Ondernemers zijn hier mensen met hun voornaamste inkomen uit ondernemerschap. Er zijn ook veel mensen die starten als ondernemer, maar weinig inkomen genereren en snel weer stoppen.¹⁰ Deze groep nemen wij niet mee. Voor de groep met als voornaamste inkomensbron ondernemerschap, betekent dit dat, gegeven dat het aantal ondernemers vanaf 2003 met 45% is toegenomen, deze groei voor een groot deel komt vanuit andere posities op de arbeidsmarkt dan die van werknemer: vanuit inactiviteit (inclusief direct vanuit studie) of sociale zekerheid. Vrouwen worden iets vaker ondernemer vanuit een positie als werknemer dan mannen (figuur 2.11b).

Figuur 2.11 De kans om vanuit werknemer ondernemer te worden schommelt rond de 1% en neemt wat toe voor jongeren



⁹ Ondernemers zijn zelfstandigen met en zonder personeel, dga's, meewerkende gezinsleden en overige zelfstandigen.

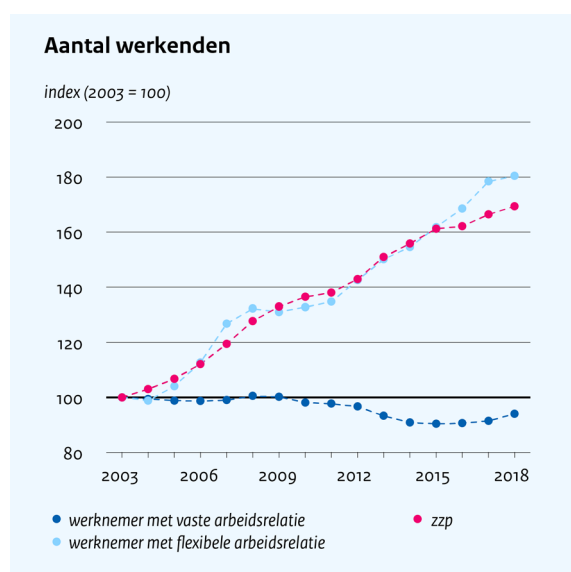
¹⁰ CBS (2019) laat zien dat van de 220.800 startende ondernemers in 2010 na 1 jaar nog 158.900 over zijn, en na 5 jaar nog 104.300.

De grootste verschillen zien we echter tussen leeftijdsgroepen: jongeren worden tegenwoordig het vaakst ondernemer vanuit de positie van werknemer en voor hen lijkt er ook een toenemende kans te zijn. Voor ouderen is de kans juist substantieel lager (figuur 2.11c). Hoewel we uit ander onderzoek weten dat er nu meer ouderen zzp'er zijn dan vijftien jaar geleden, komt dit vooral doordat mensen op jongere leeftijd zzp'er worden en dat blijven (Bosch, De Graaf-Zijl en Van Vuuren, 2015). De instroom van ouderen als ondernemer vanuit een positie als werknemer blijft rond de 0,5% schommelen. Tussen mensen met verschillende migratieachtergronden zien we vrijwel geen verschillen (figuur 2.11d).¹¹

De conclusie dat de dynamiek op de arbeidsmarkt de afgelopen twintig jaar niet is toegenomen, lijkt niet te stroken met de toegenomen flexibilisering.¹² Het aantal mensen met een flexibele contractvorm is sinds 2003 met 80% gegroeid tot 1,9 miljoen werkenden, en het aantal zzp'ers met 70% tot 1 miljoen (figuur 2.12). Tegelijkertijd is het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie gedaald met 6% tot 5,3 miljoen werknemers.

Er zijn enkele verklaringen voor deze verschillen. Een deel van de verklaring hiervoor is dat we, zoals al eerder aangegeven, niet alle aspecten van dynamiek kunnen meten, namelijk opeenvolgende tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever en zzp'ers en uitzendkrachten die van opdrachtgever wisselen. Een ander deel van de verklaring is dat tijdelijke contracten vooral geconcentreerd zijn bij jongeren en dat zij ook voorheen al vaker wisselden van positie. Voor de meeste zelfstandigen geldt dat, als zij eenmaal zelfstandige zijn, ze dat vaak ook blijven. Het is ten slotte belangrijk om te benadrukken dat dynamiek op de arbeidsmarkt niet hetzelfde is als (ervaren) onzekerheid. Onzekerheid kan toenemen, terwijl dynamiek gelijk blijft.

Figuur 2.12 Aantal werkenden met een flexibele arbeidsrelatie is sterk gestegen vanaf 2003



¹¹ Deze bevindingen sluiten aan bij CBS en TNO (2017) die laten zien dat ongeveer 1,5% van de werknemers in 2016 zelfstandige wordt, waarvan veruit de meesten als zzp'er. Jongeren doen dit vaker dan ouderen, net als hoogopgeleiden vaker dan laagopgeleiden.

¹² Ook in bijvoorbeeld de VS leeft het beeld dat het moeilijker is om aan een langdurige aanstelling te komen, terwijl de gemeten dynamiek is afgenomen. Molloy, Smith & Wozniak (2020) laten zien dat er tegelijk een daling is geweest in kortdurende banen (<1 jaar) en in langdurige banen (>20 jaar), met name voor mannen.

De gevolgen van dynamiek voor de inkomenspositie van mensen zijn moeilijk te meten. Bewegingen zijn vaak vrijwillig, bijvoorbeeld als iemand een betere baan heeft gevonden. Maar ze zijn soms ook onvrijwillig, juist omdat iemand niet goed presteert in zijn of haar huidige baan. Om deze redenen kunnen we niet zomaar kijken naar de ontwikkeling van inkomen na beweging op de arbeidsmarkt om het effect van deze beweging te bepalen. In de bijlage bij dit hoofdstuk (bijlage 2) laten we de resultaten zien van een analyse van een specifieke vorm van (gedwongen) mobiliteit, namelijk baanverlies bij een massaontslag of bedrijfssluiting. In dit geval is de beweging buiten de schuld om van de werknemer, maar is die ook niet zijn of haar eigen keuze.

3 Verdeling van dynamiek en inkomen

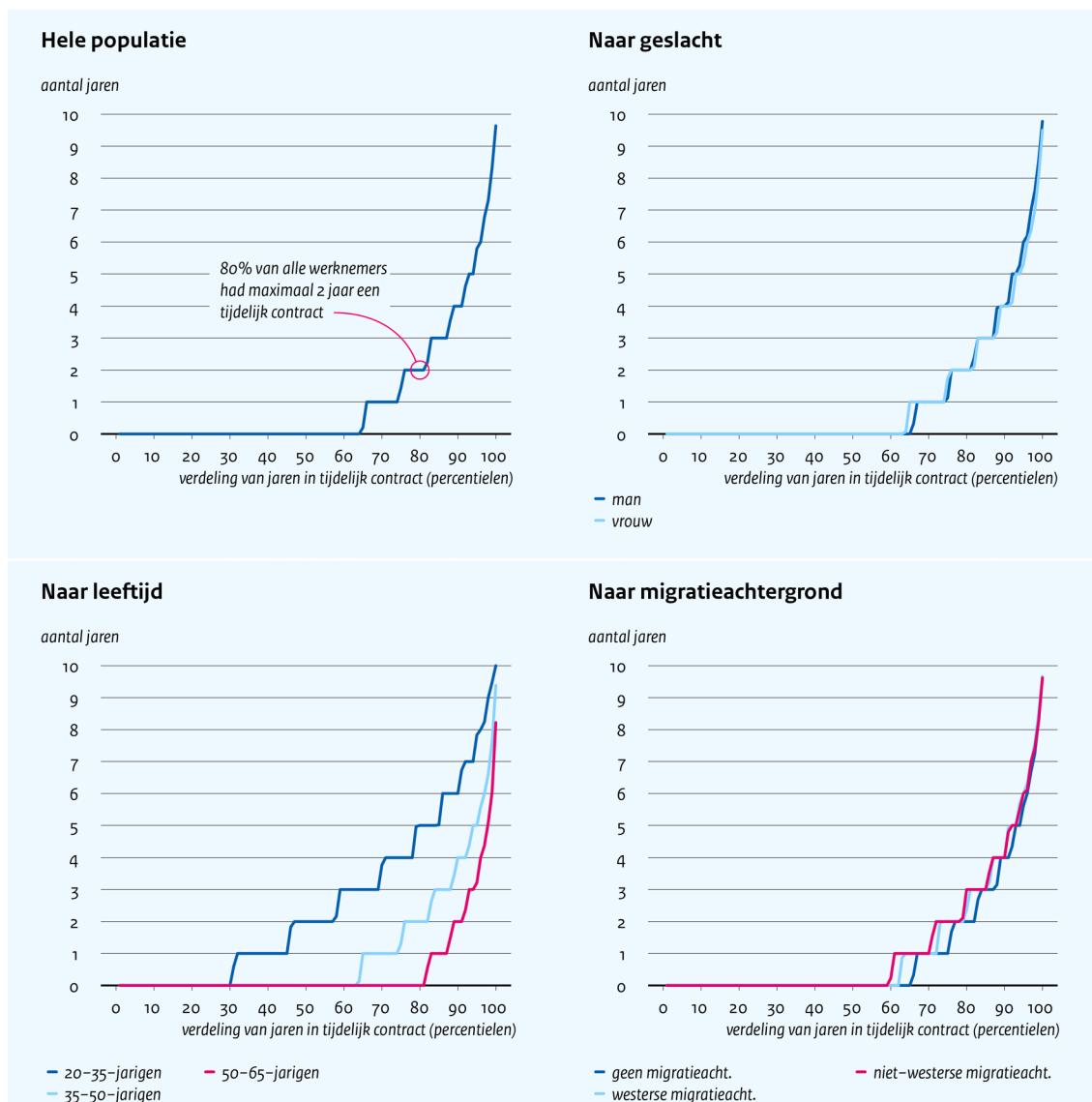
De dynamiek is op de Nederlandse arbeidsmarkt vrijwel niet veranderd sinds 1999, maar hoe zit het met de verdeling van die dynamiek? Zijn het steeds dezelfde mensen die een tijdelijk contract hebben of van baan wisselen, of heeft iedereen daar weleens mee te maken? We laten zien dat tijdelijke contracten en de kans op ondernemerschap scheef verdeeld zijn over demografische groepen, maar vooral binnen groepen. Hetzelfde geldt voor de kans dat mensen wisselen van werkgever en voor het beroep dat mensen doen op de sociale zekerheid. Ten slotte laten we zien dat, net als de dynamiek op de arbeidsmarkt, de inkomensongelijkheid in Nederland niet is veranderd over de afgelopen vijftien jaar. Inkomensongelijkheid meten we hier over een periode van zes jaar, waardoor er rekening wordt gehouden met tijdelijke fluctuaties in het inkomen.

3.1 Verdeling van dynamiek

Tijdelijke contracten zijn scheef verdeeld over de populatie. Eerder zagen we al dat de transitiekansen van een tijdelijk naar een vast contract niet veel verschillen tussen groepen, maar als het vooral dezelfde individuen zijn die vaak een tijdelijk contract hebben, kan dit voor hen leiden tot onzekerheid. Figuur 3.1a laat voor alle werknemers die tussen 2007 en 2016 tussen de 20 en 65 jaar zijn, zien hoe de verdeling is van tijdelijke contracten. Voor deze figuur rangschikken we ieder individu naar het aantal jaren dat ze een tijdelijk contract hebben, met de mensen zonder tijdelijk contract (links), en mensen met de meeste jaren in een tijdelijk contract (rechts). De figuur laat zien dat ongeveer 57% van de mensen geen tijdelijk contract heeft gehad. Vervolgens is er een groep van ongeveer 10% die één jaar een tijdelijk contract heeft gehad, etc. Een groep van ongeveer 1% heeft ieder jaar een tijdelijk contract gehad. Dat is 8,5% van het totale aantal tijdelijke contracten in deze periode. Dit betekent dat tijdelijke contracten niet gelijk zijn verdeeld over de populatie.

De kans op een tijdelijk contract verschilt sterk naar leeftijd. Voor 20-35-jarigen vinden we dat bijna 30% van de mensen geen tijdelijk contract heeft (figuur 3.1c). Voor oudere groepen zijn er veel meer mensen die geen tijdelijk contract hebben gehad: 62% voor 35-50-jarigen en bijna 80% voor 50-65-jarigen. Hoewel bij die groepen een tijdelijk contract dus veel minder vaak voorkomt dan bij jongeren, is de verdeling ervan wel schever. 50-65-jarigen die een tijdelijk contract hebben, zitten daar ook vaker langer in dan jongeren. Bij 50-65-jarigen heeft de 1% van de populatie met de meeste tijdelijke contracten in deze tien jaar 16% van de tijdelijke contracten. Bij 20-35-jarigen ligt datzelfde percentage op 4%. Tussen mannen en vrouwen zijn de verschillen kleiner: vrouwen zitten vaker in een tijdelijk contract en er zijn wat meer vrouwen die daar voor langere tijd in zitten dan mannen. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben het vaakst een tijdelijk contract.

Figuur 3.1 Tijdelijke contracten zijn scheef verdeeld over de populatie en verschillen vooral sterk naar leeftijd

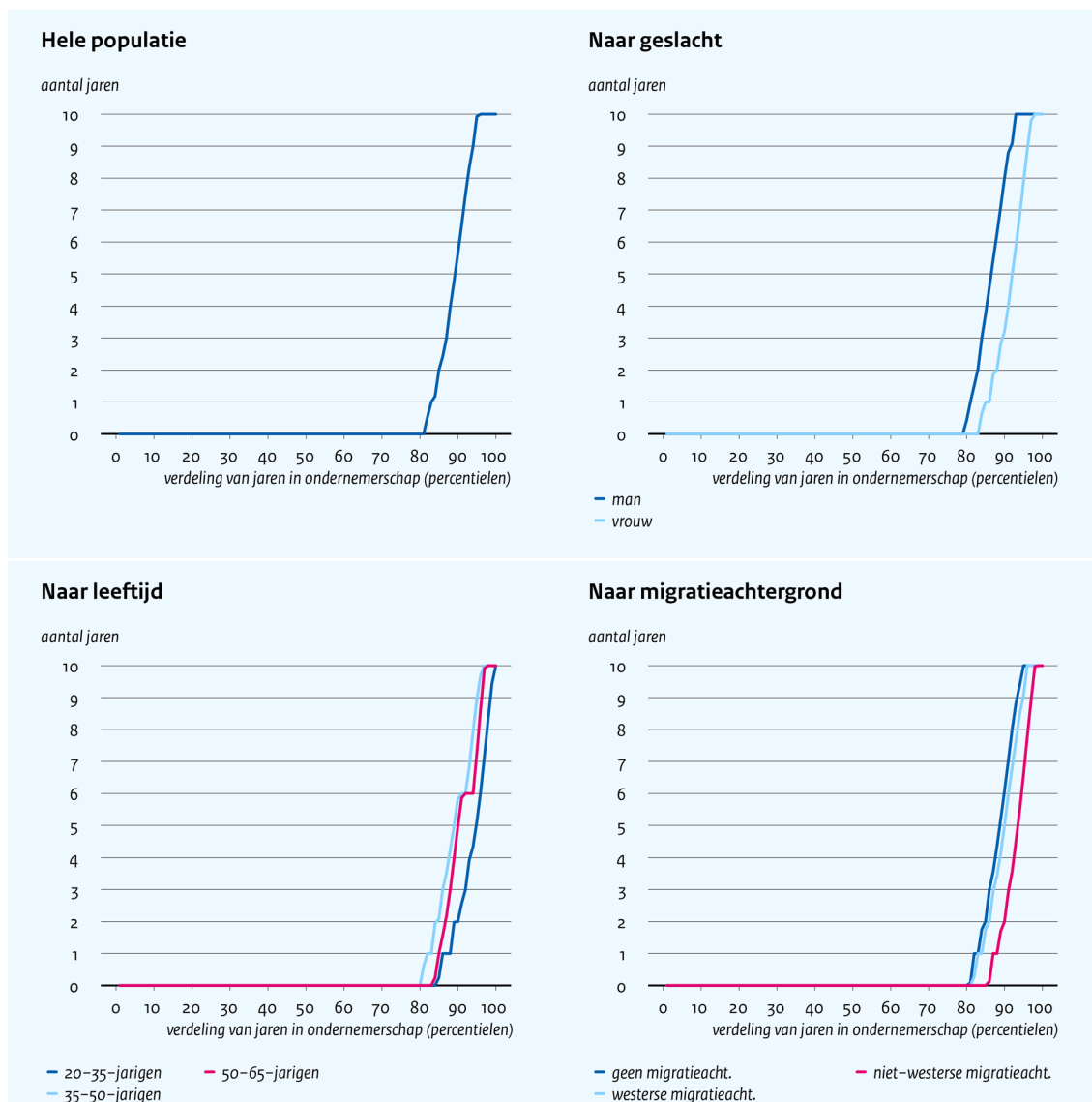


Noot: in deze figuur zijn alle werknemers geordend naar hun aantal jaren in een tijdelijk contract. Links vinden we mensen met de minste tijdelijke contracten en rechts mensen met de meeste tijdelijke contracten. De mediaan bevindt zich bij het 50^e percentiel.

Ook de verdeling van ondernemerschap is scheef en suggereert dat als mensen eenmaal ondernemer zijn, ze dit ook blijven (figuur 3.2a).¹³ Ongeveer 80% van de populatie is nooit ondernemer en voor het grootste deel van de ondernemers geldt dat ze dit de gehele periode zijn. Dit suggereert dat er weinig bewogen wordt tussen ondernemerschap als belangrijkste bron van inkomen en andere bronnen, zoals werknemerschap of het hebben van een uitkering. Mannen zijn vaker ondernemer dan vrouwen (figuur 3.2b) en jongeren het minst van alle leeftijdsgroepen (figuur 3.2c). Ten slotte zijn mensen met een migratieachtergrond iets minder vaak ondernemer dan mensen zonder migratieachtergrond (figuur 3.2d). De patronen zijn wel voor iedere groep vergelijkbaar: als mensen eenmaal ondernemer zijn, dan blijven ze dat.

¹³ Het gaat hier om mensen met hun voornaamste inkomensbron uit ondernemerschap. Er is meer dynamiek onder mensen die starten als ondernemer en snel weer stoppen. Zie de uitleg bij paragraaf 2.5.

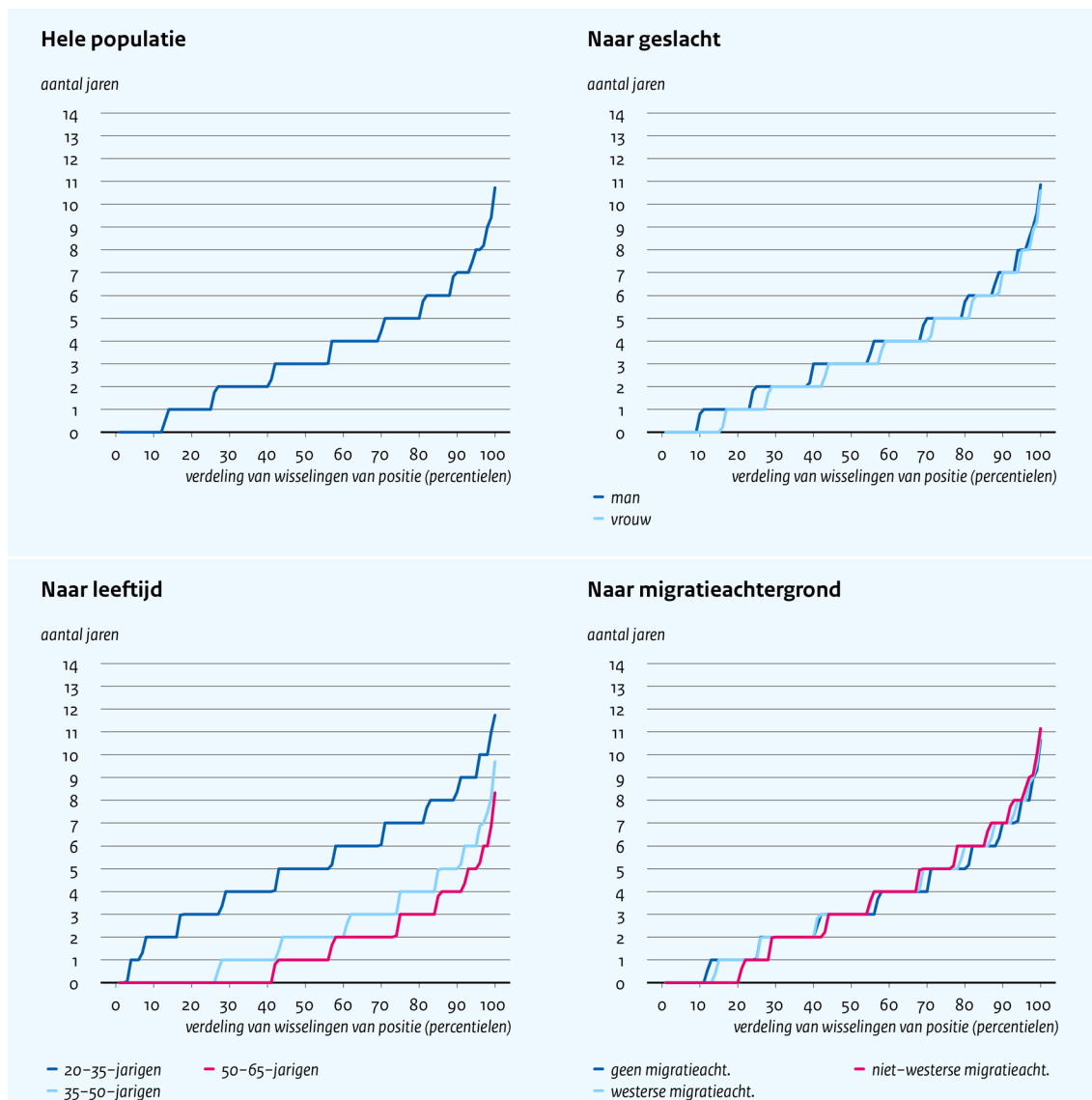
Figuur 3.2 Verdeling van ondernemerschap is scheef. Als mensen eenmaal ondernemer zijn, dan blijven ze dat ook



Noot: in deze figuur zijn alle mensen tussen de 20 en 65 geordend naar hun aantal jaren in ondernemerschap. Links vinden we mensen met de minste jaren als ondernemer en rechts mensen met de meeste jaren als ondernemer. De mediaan bevindt zich bij het 50^e percentiel.

De kans op wisselen van positie op de arbeidsmarkt is veel minder scheef dan de verdeling van tijdelijke contracten (figuur 3.3a). Ongeveer 90% van de mensen wisselt vanaf 2003 wel eens van positie op de arbeidsmarkt. De mediaan ligt op drie wisselingen. Wel zien we ook hier dat er een kleine groep is die veel wisselt, tot bijna ieder jaar vanaf 2003. Mannen wisselen iets vaker dan vrouwen van positie op de arbeidsmarkt (figuur 3.3b). De grootste verschillen zien we hier echter ook tussen leeftijdsgroepen: jongeren wisselen veel vaker dan ouderen (figuur 3.3c). De mediaan voor mensen tussen de 20 en 35 ligt op 5 wisselingen, terwijl die op 2 en 1 ligt voor 35-50-jarigen en 50-65-jarigen. Voor oudere groepen is de verdeling dan ook veel schever dan voor jongeren. Ten slotte zijn de verschillen tussen groepen met een verschillende migratieachtergrond relatief klein: mensen zonder migratieachtergrond wisselen over het algemeen iets minder vaak dan mensen met een migratieachtergrond en voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is de verdeling schever dan voor de andere groepen (figuur 3.3d).

Figuur 3.3 De meeste mensen wisselen weleens van positie op de arbeidsmarkt vanaf 2003, en jongeren veel vaker dan ouderen



Noot: in deze figuur zijn alle mensen tussen de 20 en 65 geordend naar hun aantal wisselingen. Links vinden we mensen met de minste jaren wisselingen, en rechts mensen met de meeste wisselingen. De mediaan bevindt zich bij het 50^e percentiel.

3.2 Verdeling van inkomen

In deze paragraaf staat de verdeling van het inkomen binnen de onderzochte cohorten centraal en of er sprake is van een toe- of afnemende (on)gelijkheid van het inkomen. De inkomens(on)gelijkheid wordt grafisch in kaart gebracht via de Lorenz-curve van het primair en gestandaardiseerd huishoudinkomen, en numeriek via de Gini-coëfficiënt. Voor een technische toelichting op de Lorenz-curve en de Gini-coëfficiënt verwijzen we naar het tekstkader ‘Het meten van inkomens(on)gelijkheid’.

Inkomens(on)gelijkheid wordt vaak berekend op basis van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen¹⁴. Het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen is een indicator voor de koopkracht van (personen in) huishoudens. Het betreft het netto inkomen van huishoudens (na aftrek van belastingen en premies), vermeerderd met toeslagen en verminderd met de kosten voor zorg (nominale premie en eigen risico). Het huishoudinkomen wordt gecorrigeerd voor verschillen in huishoudsamenstelling en -omvang, middels de toepassing van zogenoemde equivalentiefactoren¹⁵. Een equivalentiefactor geeft de omvang van het schaalvoordeel weer bij het voeren van een gemeenschappelijke huishouding. Het gecorrigeerde inkomen wordt het gestandaardiseerd inkomen genoemd.

Naast de (on)gelijkheid van het gestandaardiseerd inkomen brengen we tevens in kaart of er sprake is van toe- of afnemende ongelijkheid van het primair inkomen. Dit betreft het zelfverdiend inkomen binnen het huishouden en bestaat uit inkomen uit arbeid en inkomen uit eigen onderneming. Het primair inkomen is een bruto inkomensbegrip (dus bijvoorbeeld voor aftrek van belastingen en premies). Met het primair inkomen kunnen de directe gevolgen van de veranderende arbeidsmarkt op het inkomen in kaart worden gebracht.

De verdeling van het inkomen binnen de onderscheiden leeftijdsgroepen is redelijk stabiel over de tijd voor 35- en 50-jarigen, maar voor 20-jarigen is sprake van een toenemende ongelijkheid voor nieuwe cohorten. Figuren 3.5 en 3.6 gaan in op de verdeling van respectievelijk het primair en gestandaardiseerd inkomen naar leeftijdsgroep en cohort. Met name bij 20-jarigen is zichtbaar dat de verdeling van het inkomen ongelijker is geworden voor nieuwe cohorten (de Lorenz-curve voor nieuwe cohorten ligt verder weg van de 45-gradenlijn dan voor het oudere cohort binnen deze leeftijdsgroep). Afgemeten aan de Gini-coëfficiënt (figuur 3.7) geldt dat voor alle leeftijdsgroepen een toename van de ongelijkheid in inkomen zichtbaar is. Dit geldt vooral voor het primair inkomen¹⁶. Voor de 35- en 50-jarigen is de toename echter (zeer) beperkt. Voor 20-jarigen geldt dat het inkomen voor het cohort 2003 een stuk gelijkverdeeld was dan voor de cohorten 2007 en 2011.

De ongelijkheid in inkomen is voor 20-jarigen groter dan voor de andere groepen. Dit geldt met name voor de verdeling van het primair inkomen (figuur 3.7a), waar de ongelijkheid voor 20-jarigen fors is. Veel 20-jarigen studeren nog of staan juist aan het begin van hun carrière, waardoor er grote verschillen zijn in de inkomenspositie voor wat betreft het zelfverdiend inkomen. De verschillen in ongelijkheid van het gestandaardiseerd inkomen zijn fors kleiner (figuur 3.7b), maar ook hiervoor geldt dat de ongelijkheid het grootst is onder 20-jarigen.

¹⁴ Zie CBS (2018).

¹⁵ Zie voor meer informatie: CBS (2004).

¹⁶ Dit is in lijn met Caminada, Goudswaard en Been (2017) die eveneens een toenemende ongelijkheid van het primair inkomen vinden.

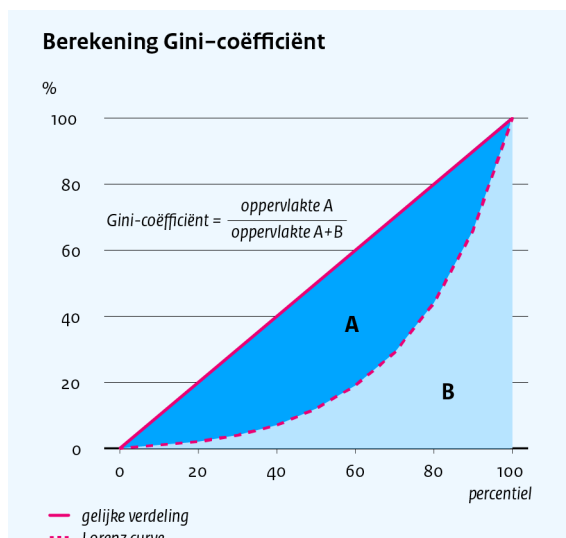
Het meten van inkomens(on)gelijkheid

De ongelijkheid van het inkomen kan grafisch worden geïllustreerd aan de hand van de Lorenz-curve, of numeriek op basis van de Gini-coëfficiënt (zie ook Koot (2019) over de toepassing van de Gini-coëfficiënt bij het CPB).

Er zijn verschillende manieren om de ongelijkheid van het huishoudinkomen in Nederland in kaart te brengen. De Gini-coëfficiënt is de meest gebruikte maatstaf voor inkomensongelijkheid (van den Brakel-Hofmans, 2007) en heeft als voordelen dat de gelijkheid van een verdeling in één getal wordt uitgedrukt en dat de coëfficiënt goed te interpreteren is. De Gini-coëfficiënt voor de inkomensverdeling heeft een waarde tussen de 0 en 1, waarbij een hogere waarde een grotere mate van inkomensongelijkheid weergeeft. Een waarde van 1 duidt op volledige inkomensongelijkheid; één huishouden beschikt dan over al het inkomen. Een waarde van 0 duidt op volledige gelijkheid; alle huishoudens hebben dan exact hetzelfde inkomen. Een mogelijk nadeel van de Gini-coëfficiënt is dat deze relatief veel gewicht geeft aan de middengroepen van de inkomensverdeling. De reden hiervoor is simpelweg dat er meer huishoudens met een middeninkomen zijn dan huishoudens met een (zeer) laag of hoog inkomen.

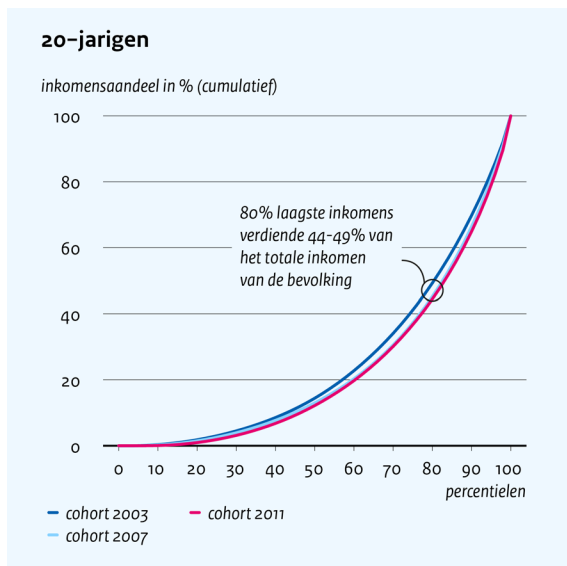
In figuur 3.4 wordt de berekening van de Gini-coëfficiënt grafisch weergegeven. Op de horizontale as staan alle huishoudens, gesorteerd naar inkomenshoogte (van laag inkomen naar hoog). De verticale as geeft het (cumulatieve) inkomensaandeel weer. De 45-graden lijn in de figuur geeft de situatie weer van een volkomen gelijke inkomensverdeling. Elk huishouden heeft dan een gelijk aandeel in het totale inkomen van een populatie. De lijn die eronder ligt (de zogenaamde Lorenz-curve), geeft een willekeurige, niet-gelijke inkomensverdeling weer. De Gini-coëfficiënt in deze situatie is gelijk aan oppervlakte A gedeeld door de oppervlakte van A + B (zie van den Brakel-Hofmans (2007) voor een uitgebreidere toelichting op het meten van inkomensongelijkheid).

Figuur 3.4 Grafische weergave berekening Gini-coëfficiënt op basis van de Lorenz-curve

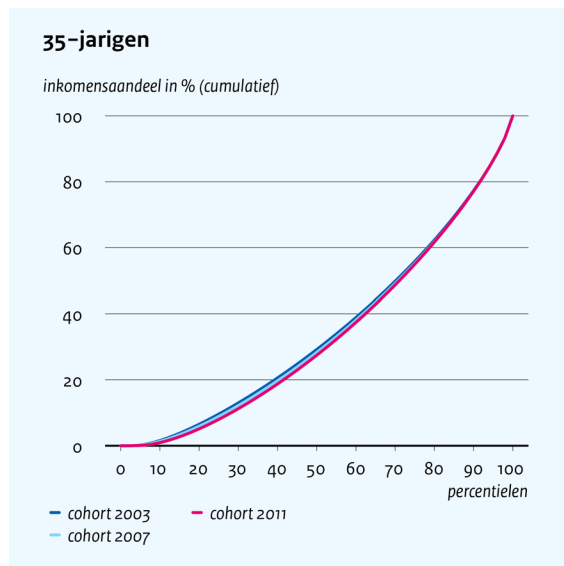


Figuur 3.5 Verdeling^a primair huishoudinkomen naar inkomenspercentielen (op basis van cumulatief inkomen 6-jaars periode^b) naar cohort en leeftijd (Lorenzcurves)

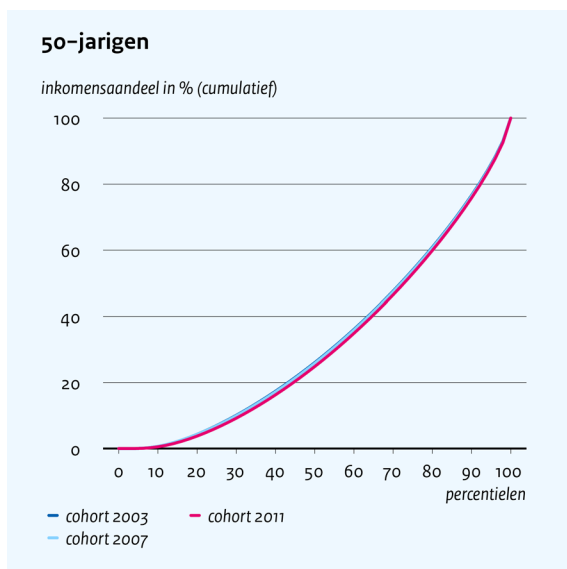
A. Toenemende ongelijkheid primair inkomen 20-jarigen



B. Ongelijkheid primair inkomen 35-jarigen redelijk stabiel



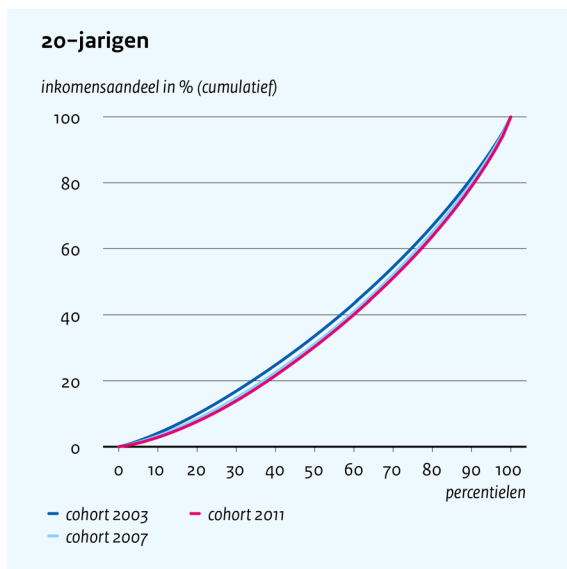
C. Ongelijkheid primair inkomen 50-jarigen stabiel



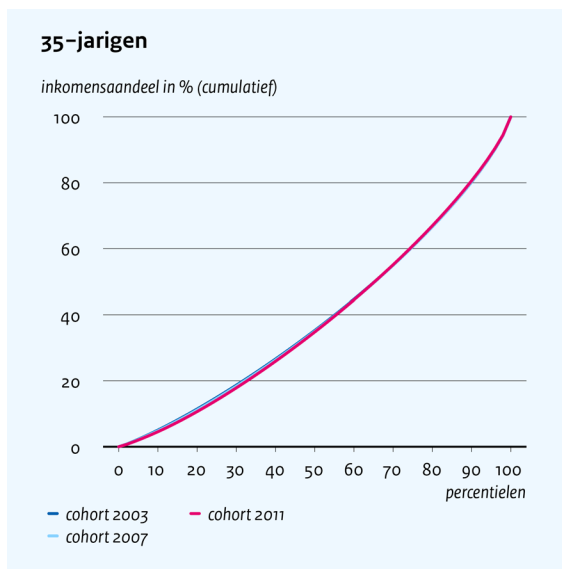
- a) De verdeling is gebaseerd op basis van het gemiddeld primair inkomen voor 5%-groepen. De 5%-groepen zijn vastgesteld op basis van de hoogte van het primair inkomen.
- b) De inkomensverdeling is gebaseerd op het cumulatieve inkomen voor de verschillende cohorten (hetgeen een stabiel beeld geeft dan de verdeling van het inkomen in een willekeurig jaar). Voor het cumulatieve inkomen is een zesjaarsperiode gehanteerd. Voor het cohort 2011 kan namelijk maximaal zes jaar vooruit worden gekeken in onze dataset, die loopt tot en met 2016. Voor de onderlinge vergelijkbaarheid is voor de andere cohorten daarom ook een zesjaarsperiode gehanteerd.

Figuur 3.6 Verdeling^a gestandaardiseerd huishoudinkomen naar inkomenspercentielen (op basis van cumulatief inkomen 6-jaars periode^b) naar cohort en leeftijd (Lorenzcurves)

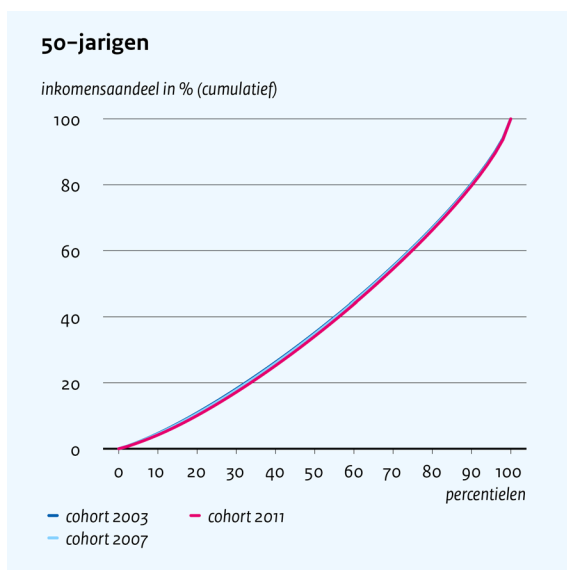
A. Toenemende ongelijkheid gestandaardiseerd inkomen 20-jarigen



B. Ongelijkheid gestandaardiseerd inkomen 35-jarigen stabiel



C. Ongelijkheid gestandaardiseerd inkomen 50-jarigen tamelijk stabiel

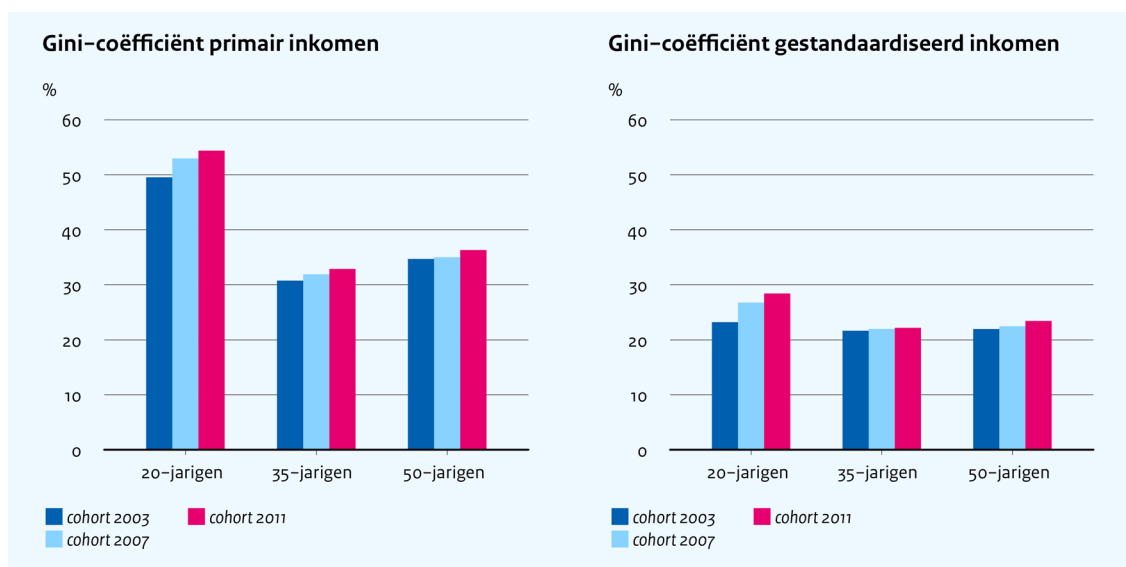


- a) De verdeling is gebaseerd op basis van het gemiddeld gestandaardiseerd inkomen voor 5%-groepen. De 5%-groepen zijn vastgesteld op basis van de hoogte van het gestandaardiseerd inkomen.
- b) De inkomensverdeling is gebaseerd op het cumulatieve inkomen voor de verschillende cohorten (hetgeen een stabiel beeld geeft dan de verdeling van het inkomen in een willekeurig jaar). Voor het cumulatieve inkomen is een zesjaarsperiode gehanteerd. Voor het cohort 2011 kan namelijk maximaal zes jaar vooruit worden gekeken in onze dataset, die loopt tot en met 2016. Voor de onderlinge vergelijkbaarheid is voor de andere cohorten daarom ook een zesjaarsperiode gehanteerd.

Figuur 3.7 Ongelijkheid^a primair en gestandaardiseerd huishoudinkomen (op basis van cumulatief inkomen zesjaarsperiode^b) naar cohort en leeftijd

A. Toename ongelijkheid primair inkomen, met name bij 20-jarigen

B. Toename ongelijkheid gestandaardiseerd inkomen 20-jarigen; ongelijkheid 35- en 50-jarigen stabiel



a) De Gini-coëfficiënt is berekend op basis van het gemiddeld primair en gestandaardiseerd inkomen voor 5%-groepen. De 5%-groepen zijn vastgesteld op basis van de hoogte van het inkomen.

b) De Gini-coëfficiënt is berekend op het cumulatieve inkomen voor de verschillende cohorten (hetgeen een stabiel beeld geeft dan de verdeling van het inkomen in een willekeurig jaar). Voor het cumulatieve inkomen is een zesjaarsperiode gehanteerd. Voor het cohort 2011 kan namelijk maximaal zes jaar vooruit worden gekeken in onze dataset, die loopt tot en met 2016. Voor de onderlinge vergelijkbaarheid is voor de andere cohorten daarom ook een zesjaarsperiode gehanteerd.

3.3 Verdeling van het beroep op sociale zekerheid

Het beroep op sociale zekerheid ligt voor 50-plussers hoger dan voor 50-minners. Figuur 3.8 beschrijft het beroep op sociale zekerheid voor het cohort 2007¹⁷ in de periode 2007-2016, afgemeten aan de primaire inkomensbron van het huishouden waartoe de persoon behoort. Van de 50-jarigen in 2007 heeft circa 30% een beroep gedaan op sociale zekerheid in de periode 2007-2016. Voor 20-jarigen en 35-jarigen in 2007 liggen deze percentages rond de 25%.

Bijna 10% van de 50-jarigen in 2007 was in de periode 2007-2016 in alle jaren primair afhankelijk van sociale zekerheid. Voor het cohort 20-jarigen en 35-jarigen in 2007 liggen deze percentages met respectievelijk 1% en 5% duidelijk lager. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat 20-jarigen vaak nog geen arbeidsverleden hebben dat recht geeft op bijvoorbeeld een werkloosheids-, ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, en indien er sprake is van een studie heeft dit cohort ook geen recht op een bijstandsuitkering.

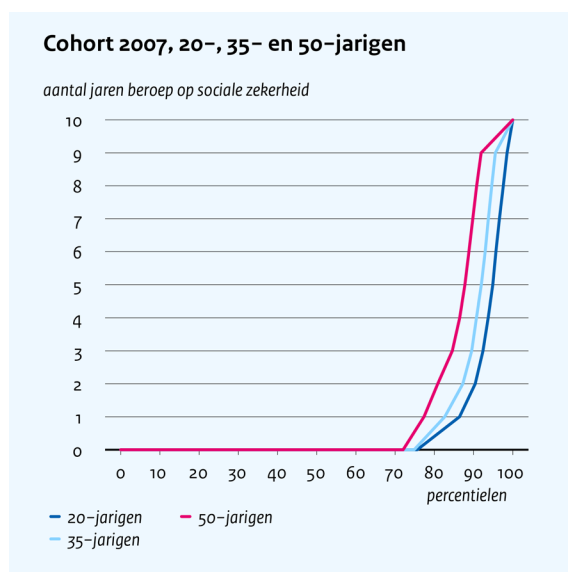
Het beroep op sociale zekerheid van personen met niet-Westerse migratieachtergrond ligt hoger dan van personen met een Westerse of zonder migratieachtergrond. Ongeveer 40% van de personen met een niet-Westerse migratieachtergrond heeft minimaal één jaar beroep gedaan op sociale zekerheid tussen 2006 en 2017, waar dit voor personen zonder of met Westerse migratieachtergrond ongeveer 20% bedraagt. Circa één

¹⁷ Ter illustratie is deze analyse alleen voor het cohort 2007 uitgevoerd, waarvoor we het beroep over een periode van tien jaar in kaart kunnen brengen (2007-2016). Een onderlinge vergelijking tussen cohorten over een langere periode is niet goed mogelijk omdat we voor het cohort 2011 maximaal zes jaar vooruit kunnen kijken.

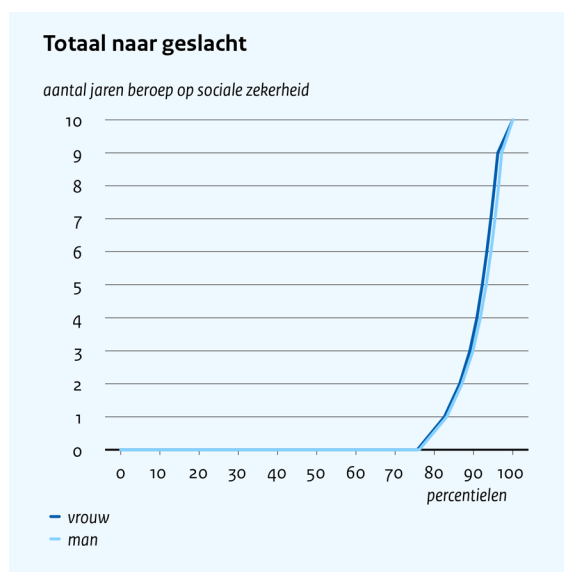
op tien personen met een niet-Westerse migratieachtergrond deed de volledige tien jaar een beroep op sociale zekerheid. De verschillen tussen personen zonder migratieachtergrond en personen met een Westerse achtergrond zijn verder minimaal (personen met een Westerse migratieachtergrond hebben gemiddeld genomen een iets kleiner beroep op sociale zekerheid gedaan). Dit geldt ook voor de verschillen tussen mannen en vrouwen in deze periode. De mate waarin er in het huishouden een beroep op sociale zekerheid is gedaan tussen 2006 en 2017, ligt iets hoger bij vrouwen dan bij mannen, maar de verschillen zijn minimaal.

Figuur 3.8 Aantal jaar gebruik sociale zekerheid^a in de periode 2006-2017, cohort 2007 en totaal naar geslacht en etniciteit

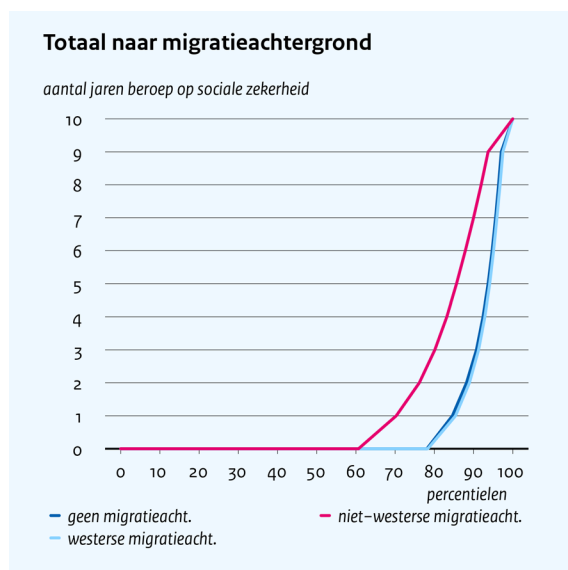
A. 50-jarigen in 2007 hebben meer beroep gedaan op sociale zekerheid tussen 2007-2016 dan 20-jarigen en 35-jarigen



B. Beroep op sociale zekerheid mannen en vrouwen vergelijkbaar tussen 2007 en 2016



C. Personen met een niet-Westerse achtergrond hebben meer beroep gedaan op sociale zekerheid tussen 2007-2016 dan personen met een Westerse of zonder migratieachtergrond



a) Op basis van de primaire inkomensbron van het huishouden.

3.4 Ontwikkeling van inkomen

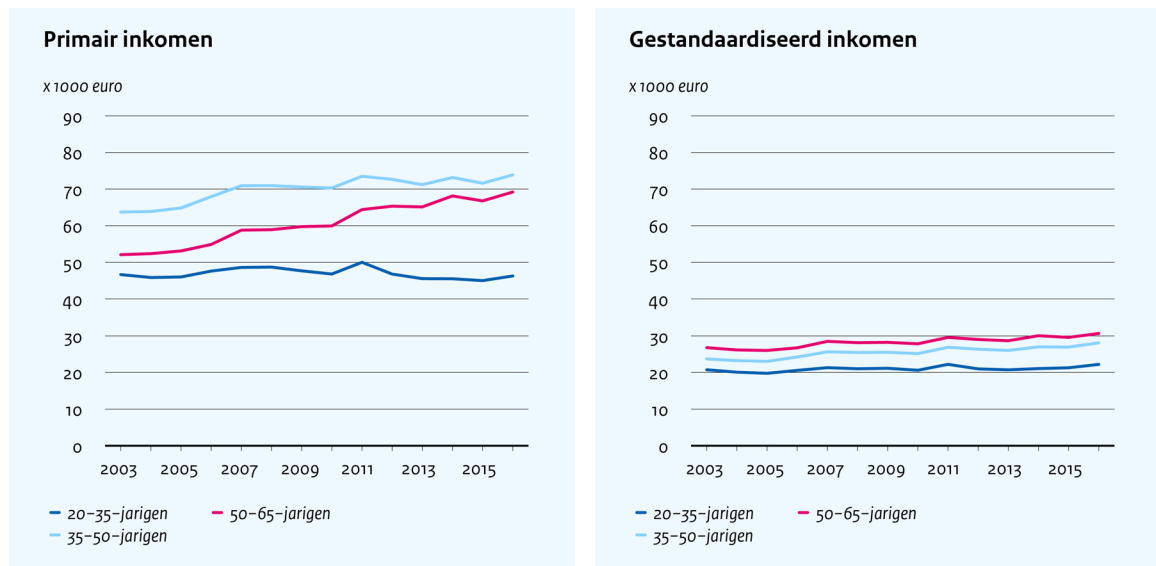
Het gemiddeld inkomen van 35-50-jarigen en 50-65-jarigen neemt toe sinds 2003, terwijl het inkomen van 20-35-jarigen gemiddeld genomen ongeveer gelijk is gebleven. Uit figuur 3.9 blijkt dat het gemiddeld primair inkomen het hoogst ligt voor 35-50-jarigen (waar het primair inkomen ook een hoger aandeel van het totale bruto inkomen is, zie ook figuur 3.10), al zijn de verschillen met 50-65-jarigen wel afgenomen sinds 2003 (figuur 3.9A). Het gemiddeld gestandaardiseerd inkomen (inclusief niet-primair inkomen en toeslagen en dergelijke) ligt juist het hoogst voor 50-65-jarigen. Het gemiddeld inkomen van de groep 20-35-jarigen blijft gemiddeld genomen steeds verder achter bij de andere groepen. Dit geldt zowel voor het primair als het gestandaardiseerd inkomen.

Een steeds groter deel van het inkomen van 50-65-jarigen bestaat uit zelfverdiend inkomen. Het aandeel primair inkomen in het bruto inkomen is voor deze groep gestegen van 65% in 2003 naar 75% in 2016 (figuur 3.10). Daarmee ligt dit aandeel dichterbij het aandeel primair inkomen voor 20-35-jarigen en 35-50-jarigen dat voor beide groepen rond de 85% ligt. Ondanks deze toename zijn de verschillen in gestandaardiseerd inkomen tussen 50-65-jarigen en 35-50-jarigen gelijk gebleven, zoals eerder zichtbaar was in figuur 3.11. De inhaalslag voor wat betreft primair inkomen vertaalt zich dus niet in extra koopkracht (gestandaardiseerd inkomen) ten opzichte van 35-50-jarigen.

Figuur 3.9 Ontwikkeling gemiddeld primair en gemiddeld gestandaardiseerd inkomen (prijsniveau 2010) naar leeftijd 2003-2016

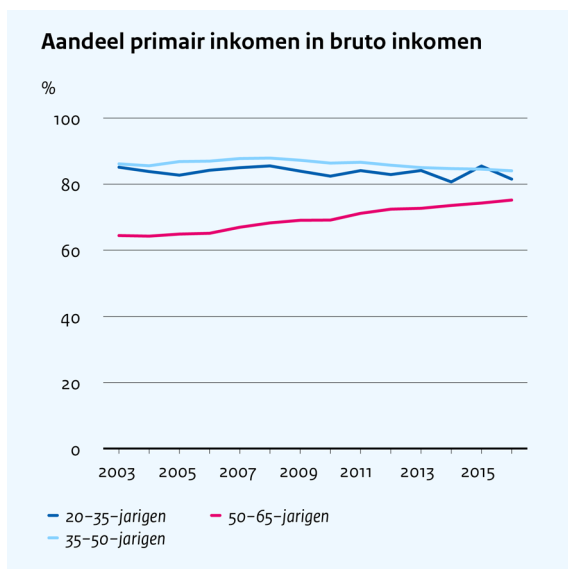
A. Primair inkomen 20-35-jarigen blijft steeds verder achter bij dat van 35-plussers sinds 2003

B. Gestandaardiseerd inkomen 20-35-jarigen nauwelijks gestegen sinds 2003



Noot: In 2011 is sprake van een trendbreuk, vanwege de herziening van de inkomensstatistieken door het CBS (CBS, 2017).

Figuur 3.10 Een steeds groter deel van het bruto inkomen 50-65 jarigen bestaat uit primair inkomen



Noot: In 2011 is sprake van een trendbreuk, vanwege de herziening van de inkomensstatistieken door het CBS (CBS, 2017).

Ontwikkeling inkomen naar leeftijd en geslacht

Zowel mannen als vrouwen in de leeftijdsgroep 50-65 jaar lopen in op 35-50-jarigen van hetzelfde geslacht voor wat betreft het gemiddeld primair inkomen (figuur 3.11A en 3.11B). Het primaire inkomen van vrouwen in de leeftijd van 35-50 jaar is nog wel het hoogst in 2016, maar voor mannen geldt in 2016 dat het primair inkomen van 50-65-jarigen nu vergelijkbaar is met dat van 35-50-jarigen.

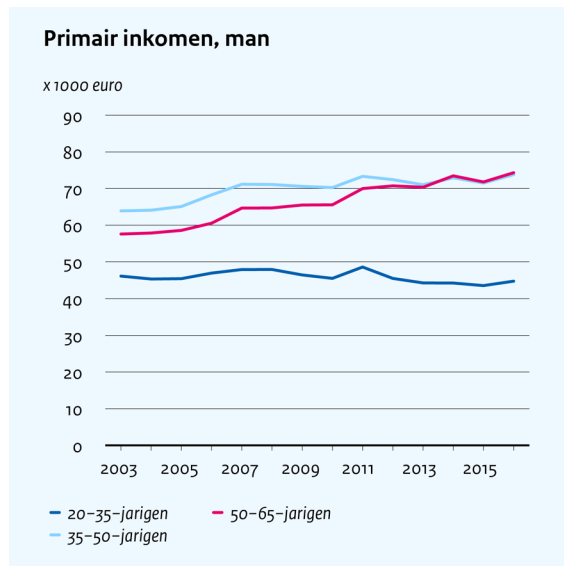
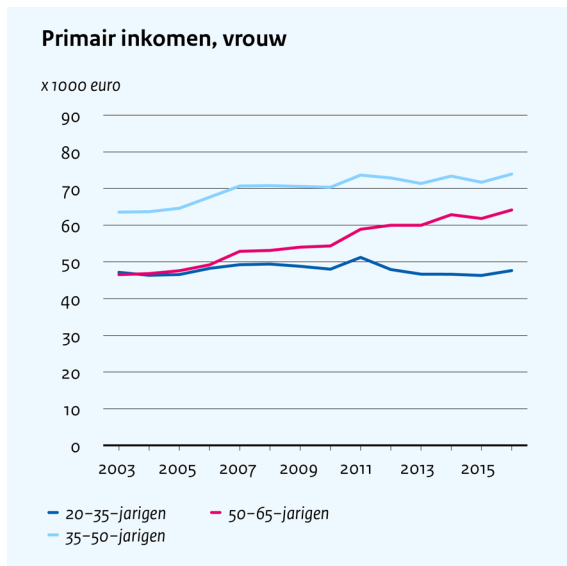
De inhaalslaag in primair inkomen van mannen en vrouwen tussen de 50 en 65 jaar vertaalt zich niet in extra koopkracht ten opzichte van 35-50-jarigen (figuur 3.11C en 3.11D). Zowel voor mannen als vrouwen geldt dat het verschil in gestandaardiseerd inkomen tussen 2003 en 2016 min of meer constant blijft tussen 50-65-jarigen en 35-50-jarigen. Het gestandaardiseerd inkomen ligt gemiddeld genomen het hoogst voor 50-65-jarigen.

Het gemiddeld primair inkomen van 20-35-jarigen is voor zowel mannen als vrouwen nauwelijks toegenomen sinds 2003. Hierdoor lopen zij steeds meer achter op mannen en vrouwen in oudere leeftijdsgroepen. Eenzelfde conclusie geldt overigens wanneer gekeken wordt naar het gestandaardiseerd inkomen.

Figuur 3.11 Ontwikkeling gemiddeld primair en gestandaardiseerd huishoudinkomen (prijsniveau 2010) naar leeftijd en geslacht, 2003-2016

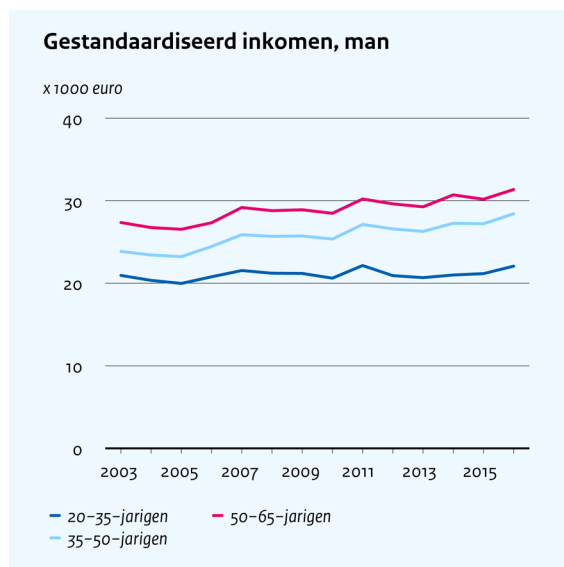
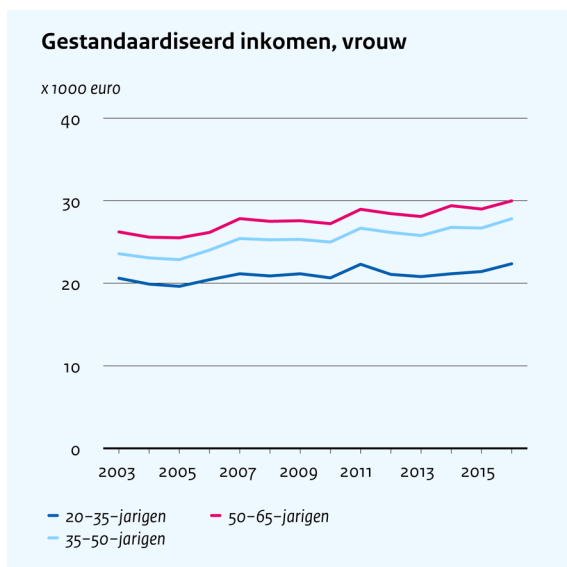
A. Primair inkomen 20-35 jarige vrouwen blijft steeds verder achter bij dat van vrouwen van 35 jaar en ouder sinds 2003

B. Primair inkomen 50-65-jarige mannen in 2016 vergelijkbaar met dat van 35-50 jarigen; primair inkomen 20-35 jarigen licht gedaald sinds 2003



C. Gestandaardiseerd inkomen 20-35 jarige vrouwen nauwelijks gestegen sinds 2003

D. Gestandaardiseerd inkomen 20-35 jarige mannen nauwelijks gestegen sinds 2003



Noot: In 2011 is sprake van een trendbreuk, vanwege de herziening van de inkomensstatistieken door het CBS (CBS, 2017)

Ontwikkeling inkomen naar leeftijd en etniciteit

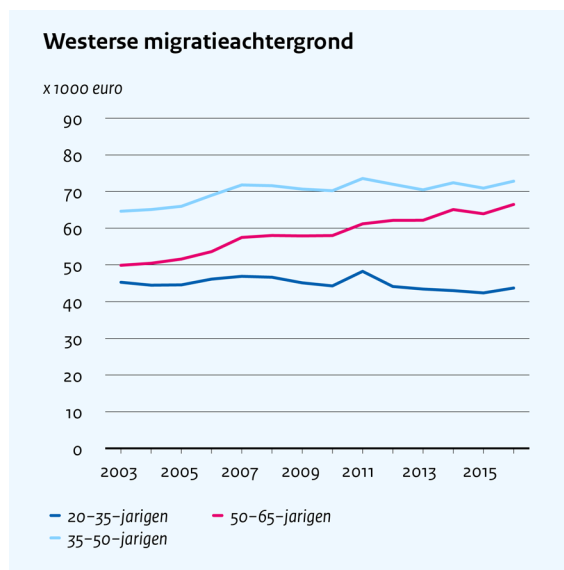
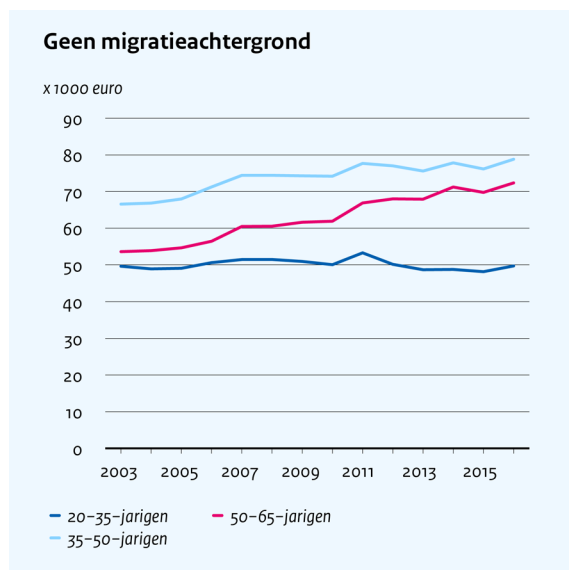
Voor personen zonder of met een Westerse migratieachtergrond geldt eveneens dat het gemiddeld primair inkomen van 50-65-jarigen steeds dichterbij het inkomen van 35-50-jarigen; voor personen met een niet-Westerse migratieachtergrond is dit niet het geval. Figuur 3.12 laat zien dat voor alle uitsplitsingen geldt dat het primair inkomen van 35-50-jarigen en 50-65-jarigen is toegenomen sinds 2003, en voor 20-35-jarigen gelijk is gebleven. De relatieve positie van de jongste leeftijdsgroep is in de loop der tijd dus slechter geworden.

Wanneer gekeken wordt naar het gestandaardiseerd inkomen dan geldt dat het inkomen van 20-35 jarigen steeds verder achter blijft bij dat van 35-plussers voor personen zonder of met een Westerse migratieachtergrond. Uit figuur 3.13 blijkt verder dat voor personen met een niet-Westerse migratieachtergrond het gestandaardiseerd inkomen van 20-35-jarigen wel is toegenomen sinds 2003, zij het in mindere mate dan het inkomen van 35-50-jarigen.

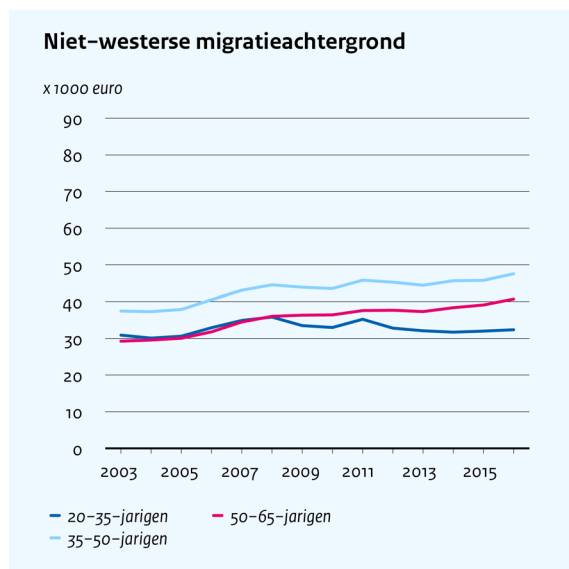
Figuur 3.12 Ontwikkeling gemiddeld primair huishoudinkomen (prijsniveau 2010) naar leeftijd en etniciteit, 2003-2016

A. Primair inkomen 20-35 jarigen zonder migratieachtergrond blijft steeds verder achter bij dat van 35-plussers sinds 2003

B. Primair inkomen 20-35 jarigen met een Westerse migratieachtergrond blijft steeds verder achter bij dat van 35-plussers sinds 2003



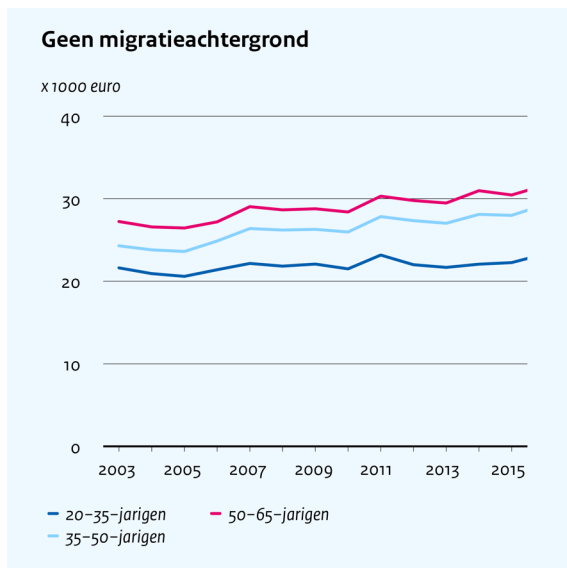
C. Primair inkomen 20-35 jarigen met een niet-Westerse migratieachtergrond wel gestegen sinds 2003, maar in mindere mate dan dat van 35-plussers



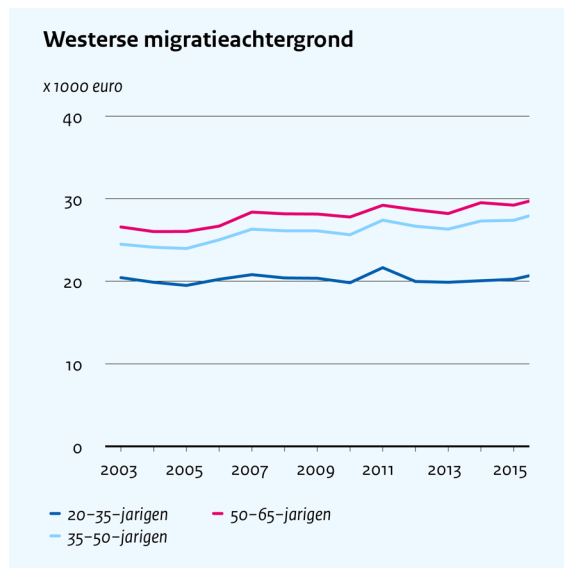
Noot: In 2011 is sprake van een trendbreuk, vanwege de herziening van de inkomensstatistiek door het CBS (CBS, 2017)

Figuur 3.13 Ontwikkeling gemiddeld gestandaardiseerd huishoudinkomen naar leeftijd en etniciteit, 2003-2016

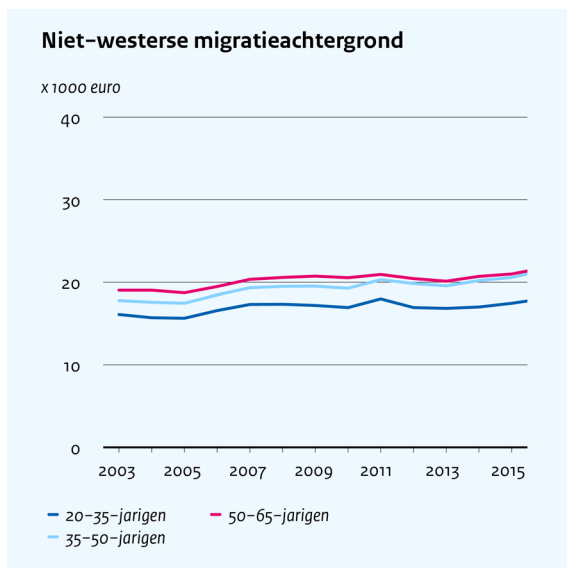
A. Gestandaardiseerd inkomen 20-35 jarigen zonder migratieachtergrond nauwelijks gestegen sinds 2003



B. Gestandaardiseerd inkomen 20-35 jarigen met een Westerse migratieachtergrond nauwelijks gestegen sinds 2003



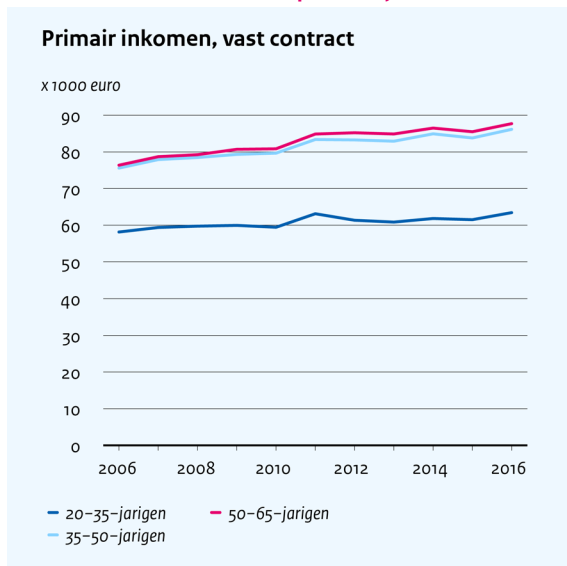
C. Gestandaardiseerd inkomen 20-35 jarigen met een niet-Westerse migratieachtergrond wel gestegen sinds 2003, maar in mindere mate dan dat van 35-50 jarigen



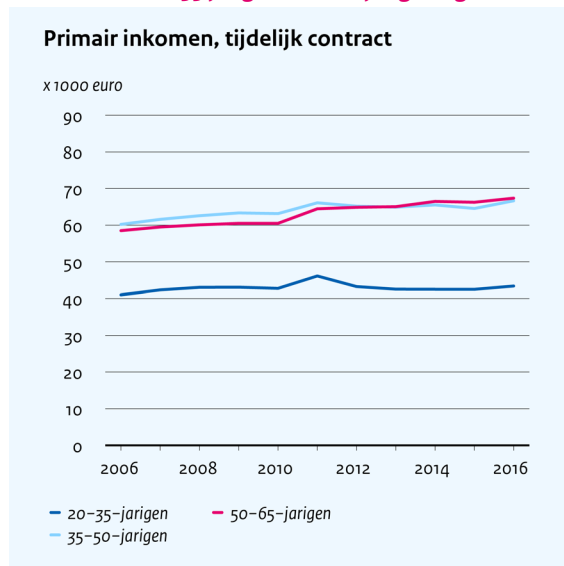
Noot: In 2011 is sprake van een trendbreuk, vanwege de herziening van de inkomensstatistiek door het CBS (CBS, 2017)

Figuur 3.14 Ontwikkeling gemiddeld primair en gestandaardiseerd huishoudinkomen (prijsniveau 2010) naar leeftijd en contractvorm (werknemers), 2006*-2016

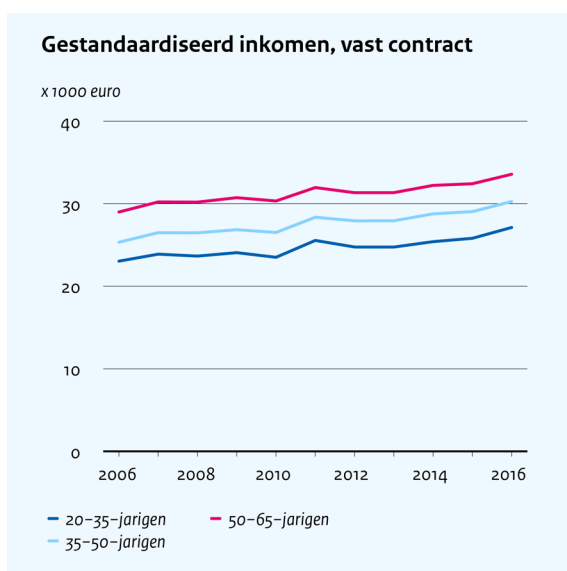
A. In alle leeftijdsgroepen is sprake van groei primair inkomen voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd



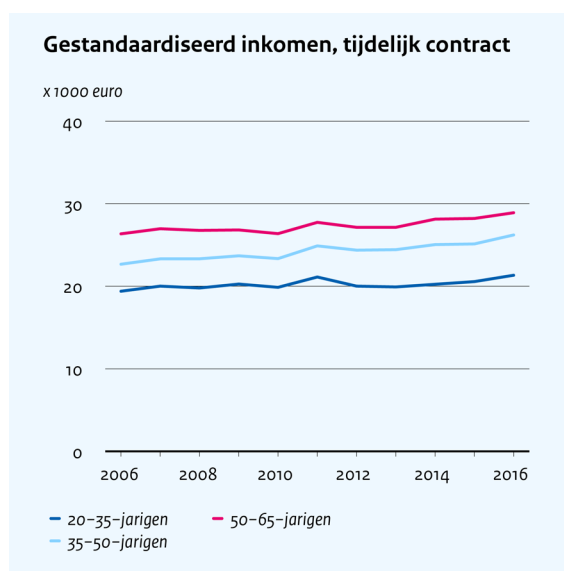
B. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd geldt dat het primair inkomen van 20-35 jarigen nauwelijks gestegen is



C. In alle leeftijdsgroepen is sprake van groei gestandaardiseerd inkomen voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd



D. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd geldt dat het gestandaardiseerd inkomen van 20-35 jarigen minder gestegen is dan van 35-plussers



*Gegevens over de contractvorm zijn beschikbaar vanaf 2006

Noot: In 2011 is sprake van een trendbreuk, vanwege de herziening van de inkomensstatistieken door het CBS (CBS, 2017)

Ontwikkeling inkomen naar leeftijd en contractvorm (werknemers)

Werknemers met een contract voor bepaalde tijd hebben gemiddeld genomen een lager inkomen dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Uit figuur 3.14 blijkt dat dit van toepassing is op zowel het primair als het gestandaardiseerd huishoudinkomen en geldt voor alle leeftijdsgroepen.

Het inkomen van zowel werknemers met een contract voor onbepaalde als voor bepaalde tijd is toegenomen sinds 2003 voor 35-50-jarigen en 50-65-jarigen. Figuur 3.16 laat zien dat deze conclusie zowel van toepassing is op het primair als op het gestandaardiseerd huishoudinkomen.

Voor werknemers in de leeftijdscategorie 20-35 jaar geldt dat personen met een contract voor onbepaalde tijd ook inkomensgroei hebben gekend, terwijl personen met een contract voor bepaalde tijd in 2016 gemiddeld genomen ongeveer evenveel inkomen hebben als in 2003.

Referenties

- APE, 2013, Duurzaam niet-duurzaam? - Onderzoek naar niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikt verklaarden, Den Haag.
- Belot, M., J. Boone en J. van Ours, 2007, Welfare-Improving Employment Protection, *Economica* 74:295, pp. 381-396.
- Berge, W. van den, Wouterse, B. en J. Zweerink, 2020, The effects of job loss on mental and physical health, mimeo.
- Bjelland, M., Fallick, B., Haltiwanger, J. en E. McEntarfer, 2011, Employer-to-employer flows in the United States: estimates using linked employer-employee data, *Journal of Business & Economic Statistics*, 29:4, pp. 493-505.
- Brakel-Hofmans, M., van den, 2007, *Het meten van inkomensongelijkheid. Methoden en definities, inkomen en bestedingen*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Bosch, N., Graaf-Zijl, M. de, en D. van Vuuren, 2015, Position paper t.b.v. 'IBO Zelfstandigen zonder personeel', CPB Notitie.
- Caminada, C.L.J.; Goudswaard, K.P. en J. Been, 2017, De ontwikkeling van inkomensongelijkheid en inkomenshervreiding in Nederland 1990-2014: achtergronddocumentatie (mimeo), External research report Leiden University.
- CBS, 2004, *Equivalentiefactoren 1995-2000*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS, 2017, *Herziening inkomensstatistiek*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS, 2018, *Metten van inkomen en inkomensongelijkheid*, Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS, 2019, Startende zelfstandigen: loopbaan, Statline, Centraal Bureau voor de Statistiek, [link](#).

Davis, S.J. en J. Haltiwanger, 2014, Labor market fluidity and economic performance, NBER Working Paper 20479.

Davis, S.J., J.C. Haltiwanger en S. Schuh, 1996, *Job creation and destruction*, MIT Press.

Engbom, N., 2019, Firm and worker dynamics in an aging labor market, mimeo.

Groot, de N. en B. van der Klaauw, 2019, The effects of reducing the entitlement period to unemployment insurance benefits, *Labour Economics* 57, pp. 195-208.

Haltiwanger, J., Hyatt, H. en E. McEntarfer, 2015, Cyclical reallocation of workers across employers by firm size and firm wage, NBER Working Paper 21235.

Koot, P. 2019, Het ramen van beleidseffecten op de inkomensverdeling via de Gini-coëfficiënt, CPB-achtergronddocument.

Huttunen, K., J. Moen en K.G. Salvanes, 2018, Job loss and regional mobility, *Journal of Labor Economics* 36:2, pp. 479-509.

Jacobson, L.S., LaLonde, R.J. en D.G. Sullivan, 1993, Earnings losses of displaced workers, *American Economic Review* 83:4, 685-709.

Kaplan, G. en S. Schulhofer-Wohl, 2012, Understanding the Long-Run Decline in Interstate Migration, NBER Working Paper 18507.

Koning, P. en M. Lindeboom, 2015, The rise and fall of disability insurance enrollment in the Netherlands, *Journal of Economic Perspectives*, 29:2, pp. 151-72.

Molloy, R., Smith, C.L. en A. Wozniak, 2014, Declining migration within the U.S.: the role of the labor market, NBER Working Paper 20065.

Molloy, R., Smith, C.L. en A. Wozniak, 2020, Changing stability in U.S. employment relationships: a tale of two tails, NBER Working Paper 26694.

Molloy R., Smith, C.L., Trezzi, R. en A. Wozniak, 2016, Understanding declining fluidity in the U.S. labor market, *Brookings Papers on Economic Activity*.

Rege, M., Telle, K. en M. Votruba, 2011, Parental job loss and children's school performance, *The Review of Economic Studies* 78:4, 1462-1489.

Schmieder, J.F. en T. von Wachter, Does wage persistence matter for employment fluctuations? Evidence from displaced workers. *American Economic Journal: Applied Economics* 2, pp. 1-21.

Bijlage 1 Opmerkingen bij de data

Voor het onderzoek in deze notitie koppelen we administratieve informatie over werknemers aan hun werkgevers. Het is bij het werken met bedrijvenda data belangrijk om in gedachte te houden dat bedrijven, in tegenstelling tot mensen, erg dynamisch zijn. Bedrijven wisselen regelmatig van eigenaar, of verdwijnen, om later weer terug te keren. Daarnaast gebruiken de beschikbare CBS-data een specifieke definitie van wat een bedrijf is. Ten slotte zijn er twee belangrijke breuken in de data die onze analyses soms beperken.

Data breuk 2006

In 2006 is het CBS voor de informatie over werknemers overgestapt van FIBASE van de Belastingdienst naar de Polis administratie van het UWV. Dit proces, ook wel bekend als Operatie Walvis, heeft tot een breuk in de data geleid die ervoor zorgt dat transities van werknemers tussen bedrijven van 2005 naar 2006 niet goed te observeren zijn. We nemen dan ook in de betreffende analyses transities tussen 2005 en 2006 niet mee. Voor werknemers die bij hetzelfde bedrijf blijven in die periode is er geen probleem.

Data breuk 2010

In 2010 is het CBS overgestapt naar de zogenaamde BEID+ indeling van bedrijven. Dit raakt vooral middelgrote bedrijven. Voor 2010 maakte het CBS voor middelgrote bedrijven nog waar nodig onderscheid naar verschillende bedrijfseenheden. Dit gebeurde als een bedrijf bestond uit meerdere eenheden die ieder voor zich marktgericht opereerden en in verschillende gedetailleerde sectoren actief waren. Vanaf 2010 maakt het CBS dit onderscheid alleen nog voor de ongeveer 2000 grootste bedrijven, maar niet meer voor de middelgrote bedrijven daaronder. Dit heeft twee gevolgen voor het bestuderen van dynamiek: 1) dat wat lijkt op een transitie tussen bedrijven van 2009 naar 2010 is in werkelijkheid geen transitie maar een administratieve aanpassing, en 2) met name middelgrote bedrijven zijn vanaf 2010 groter, waardoor er minder dynamiek gemeten wordt. Het eerste gevolg kunnen we opvangen doordat we weten welke bedrijven administratief zijn samengevoegd in 2010. Deze koppeling kunnen we echter niet zomaar terugleggen naar eerdere jaren, want het hoeft natuurlijk niet zo te zijn dat twee bedrijven die in 2010 bij elkaar hoorden, dat in 2005 ook deden. Voor eerdere jaren is er helaas geen informatie, waardoor we de BEID+ indeling niet voor eerdere jaren dan 2009 kunnen toepassen. Het tweede gevolg kunnen we niet oplossen.

Bijlage 2 Case study gedwongen mobiliteit

Als mensen hun baan verliezen, kan dat grote gevolgen hebben voor hun inkomen en persoonlijke situatie. In dit hoofdstuk gaan we in op de gevolgen van baanverlies voor werknemers en over hoe zij de gevolgen voor hun inkomen opvangen, zowel persoonlijk als binnen het huishouden.¹⁸

Gedwongen mobiliteit kan verschillende oorzaken hebben. Zo kan een tijdelijk contract van een werknemer niet verlengd worden, of kan een werknemer ontslagen worden. In deze gevallen is het vaak zo dat de mobiliteit komt doordat de match tussen werkgever en werknemer niet goed is. Als een werknemer in zijn/haar volgende baan dan tegen een lager loon werkt, kunnen we het loonverschil tussen de vorige en huidige baan niet direct interpreteren als het gevolg van de mobiliteit. Immers, het kan net zo goed zijn dat de werknemer voorheen boven zijn/haar productiviteit werkte, en nu niet meer.

Om deze problemen te omzeilen zoeken we naar situaties waarin werknemers gedwongen op zoek moeten naar een andere baan, maar waar dit redelijkerwijs buiten hun schuld ligt. De wetenschappelijke literatuur maakt hiervoor gebruik van ontslag door een bedrijfssluiting of massaontslag (zie bijv. Jacobson, Lalonde & Sullivan 1993; Schmieder & Von Wachter 2010 en Huttunen, Moen & Salvanes 2018). In beide gevallen kunnen we het baanverlies van een individuele werknemer niet toewijzen aan het presteren van die werknemer.¹⁹ Bij een bedrijfssluiting raakt iedereen bij het bedrijf zijn of haar baan kwijt. Bij een massaontslag zijn de regels in Nederland zodanig dat bedrijven weinig discretionaire bevoegdheid hebben om te bepalen wie er moet vertrekken.

Aanpak van de analyse

Voor de analyse hebben we een groep mensen nodig die hun baan verliezen door bedrijfssluiting of massaontslag, en een groep vergelijkbare mensen die hun baan niet verliezen. We zoeken daarom in de data naar twee groepen werknemers: 1) mensen van wie het bedrijf sluit en 2) mensen van wie het bedrijf met 30% of meer krimpt in een jaar en die in het jaar erna niet meer bij dat bedrijf werken. De behandelgroep bestaat uit beide groepen. De groep ontslagen werknemers vergelijken we met werknemers die op observeerbare kenmerken vergelijkbaar zijn, maar niet in dat jaar hun baan verliezen. Met behulp van matchingtechnieken maken we de twee groepen zo vergelijkbaar mogelijk op de kenmerken die wij observeren.

Op deze dataset schatten we een zogenaamd differences-in-differences model (Jacobson et al. 1993). Hiermee houden we rekening met observeerbare vaste verschillen, zoals geslacht en etniciteit, maar ook met niet-observeerbare vaste verschillen zoals intelligentie. Daarnaast controleren we voor leeftijd en veranderingen in de huishoudstatus. Ook houden we rekening met verschillen in de conjunctuur en beleid door kalenderjaareffecten op te nemen. We schatten het effect van baanverlies apart voor ieder jaar vóór en na baanverlies. We kijken vanaf vijf jaar voor tot maximaal tien jaar na baanverlies.

¹⁸ In een andere studie gaan we in op de gevolgen van gedwongen mobiliteit voor de mentale en fysieke gezondheid van werknemers (Van den Berge, Wouterse en Zweerink, 2020).

¹⁹ Dit geldt natuurlijk niet voor een eenmanszaak die failliet gaat. We beperken ons daarom tot grotere bedrijven waar de invloed van één individuele werknemer op het bedrijfsresultaat vaak beperkt is.

Beschrijving van de data

Voor het onderzoek gebruiken we administratieve microdata van het CBS over alle werknemers tussen 1999 en 2016. Voor iedere werknemer bepalen we in een jaar wat zijn of haar belangrijkste baan is, gedefinieerd als de baan waar hij of zij het meest verdient in dat jaar. Vervolgens bepalen we voor die baan welke werkgever daarbij hoort. Voor alle werkgevers bepalen we vervolgens of ze tussen 1999 en 2016 een massaontslag hebben of dat het bedrijf sluit. Bedrijven met meer dan één massaontslag in de periode, of bedrijven die herstarten na de sluiting, halen we uit het bestand.

We willen voorkomen dat we vooral kijken naar baanverlies bij bedrijven die pas heel kort bestaan of al een langere tijd aan het krimpen zijn, waardoor de overgebleven werknemers een selectie kunnen zijn van de oorspronkelijke werknemers. We leggen daarom de volgende restricties op (Rege, Telle en Votruba 2011):

- Bedrijven moeten in het jaar vóór de sluiting of het massaontslag meer dan vijf en minder dan tweeduizend werknemers hebben²⁰;
- Bedrijven mogen niet meer dan 10% per jaar krimpen in de drie jaar voordat het massaontslag of de sluiting plaatsvindt;
- Bedrijven moeten minimaal drie jaar bestaan.

Daarnaast richten we ons op werknemers met een sterke binding met de arbeidsmarkt. We kijken daarom naar:

- Werknemers tussen de 25 en 60 jaar oud in het jaar voordat zij hun baan verliezen.
- Werknemers die minimaal drie jaar bij hun bedrijf werken in het jaar voordat zij hun baan verliezen.
- Werknemers die minimaal 5000 euro per jaar verdienen in de drie jaar voordat zij hun baan verliezen.
- Werknemers die geen uitkering ontvangen in de drie jaar voordat zij hun baan verliezen.

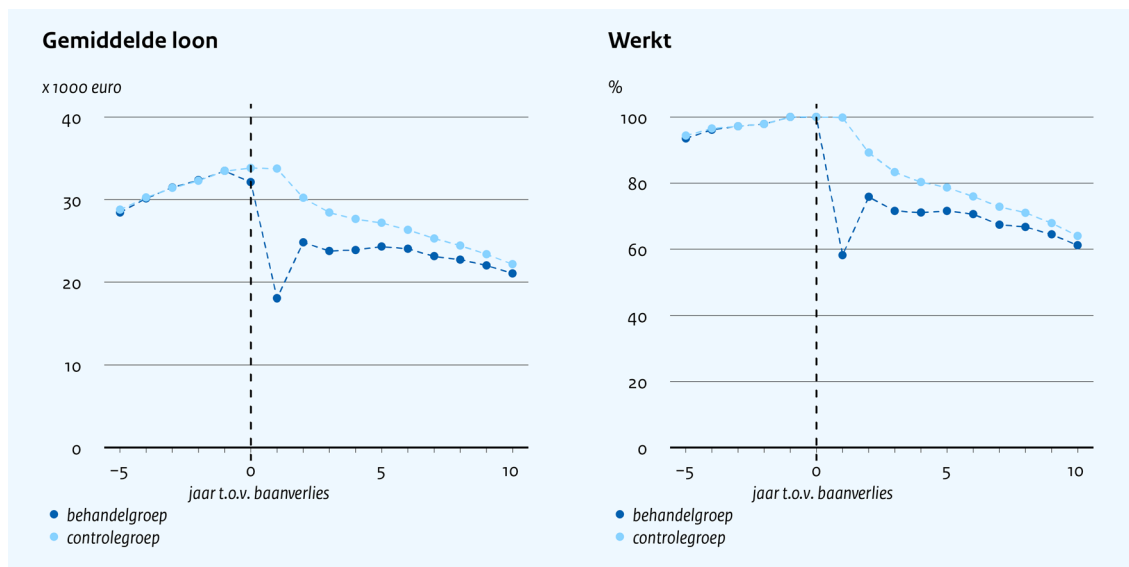
Dit levert een bestand op met werknemers die tussen 2003 en 2015 hun baan hebben verloren in een massaontslag of een bedrijfssluiting. Vervolgens zoeken we voor iedere ontslagen werknemer minimaal één niet-ontslagen werknemer die dient als *counterfactual*. Hierbij zoeken we naar een werknemer die zoveel mogelijk vergelijkbaar is in termen van inkomen in de jaren vóór ontslag en persoonlijke kenmerken. Hoewel we iedere werknemer ieder jaar observeren, is dit geen gebalanceerd panel rond het ontslag. Sommige mensen observeren we over de hele periode na ontslag, terwijl we voor anderen maar twee jaar erna meten. De resultaten zijn vergelijkbaar als we ons beperken tot een gebalanceerd panel.

Beschrijvende statistiek

Het loon en de kans op werk liggen voor de behandel- en controlegroep vrijwel gelijk vóór ontslag, maar nemen voor de behandelgroep sterk af na ontslag (figuur 4.1). Het gemiddelde loon vóór ontslag ligt rond de 30.000 euro voor zowel de groep die ontslagen wordt als voor de groep die niet ontslagen wordt. Na ontslag in periode 0 zien we dat het gemiddelde loon – waarbij het loon van mensen die niet werken meegenomen wordt als nul – van de behandelgroep daalt tot net onder de 20.000 euro. Dit komt overeen met een daling van ongeveer 40% van het gemiddelde loon. De kans dat iemand uit de behandelgroep werk heeft in het jaar na ontslag neemt ook met ongeveer 40% af, maar dat betekent niet dat het inkomensverlies ook volledig voor rekening komt van mensen die niet direct een andere baan vinden (figuur 4.1b). Voor de controlegroep zien we ook een geleidelijke afname van de kans dat ze werken, en dat hangt samen met een daling van het gemiddelde loon (inclusief de niet-werkenden). De afname van deze kans komt bijvoorbeeld door pensioen, ziekte of andere redenen.

²⁰ Deze aantallen werknemers volgen de standaard CBS Grootteklasse-indeling van bedrijven. Grote bedrijven hebben een zeer kleine kans om te sluiten, en zij hebben waarschijnlijk geen goede match in de controlegroep.

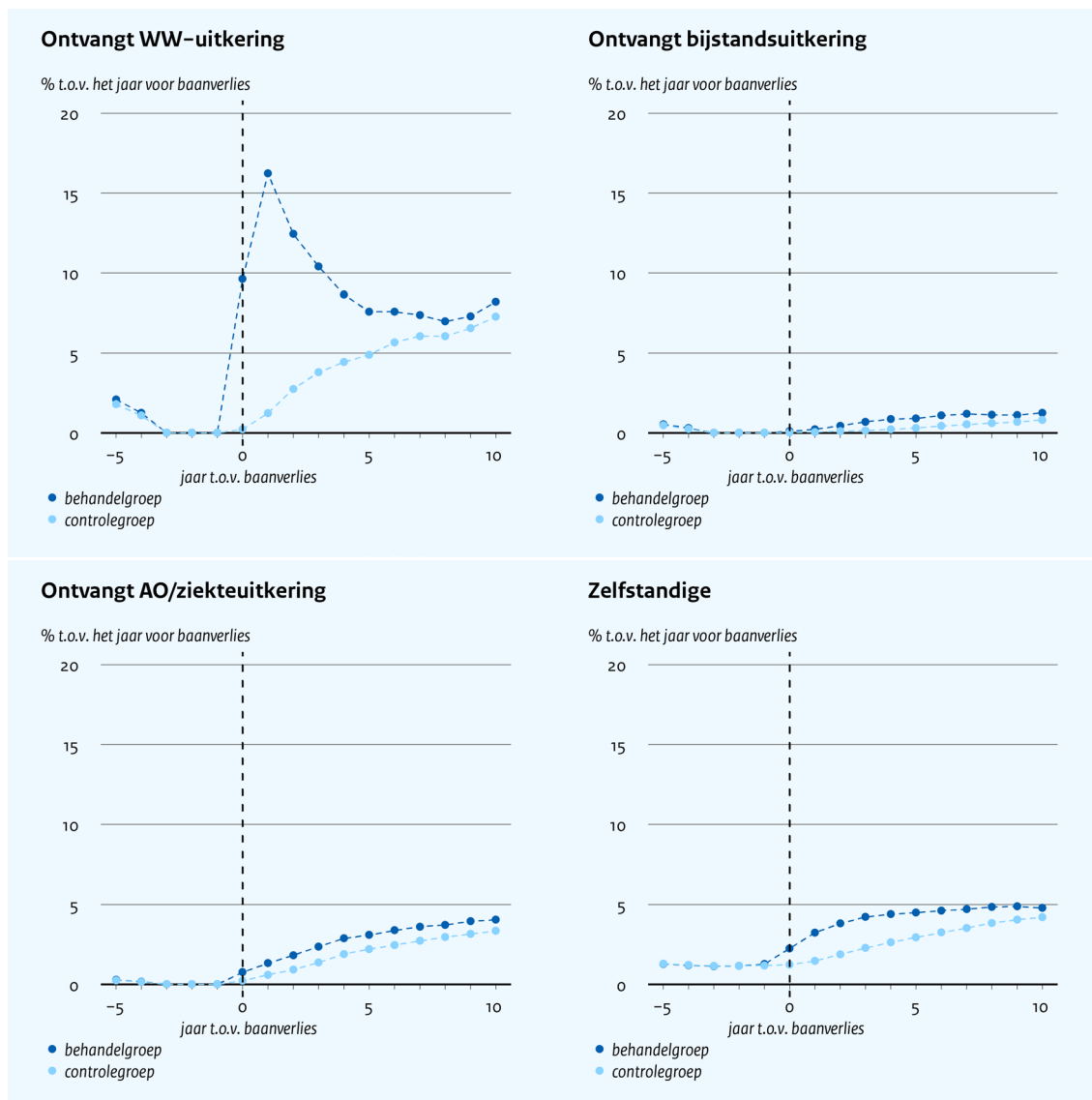
Figuur 4.1 Het loon en de kans op werk voor de behandel en controlegroep liggen vrijwel gelijk vóór ontslag, maar nemen sterk af voor de behandelgroep na ontslag. Herstel duurt enige tijd.



Een deel van het inkomensverlies wordt opgevangen door uitkeringen. De kans dat iemand uit de behandelgroep een WW-uitkering heeft is 10% in het jaar van ontslag en piekt op 18% in het jaar na ontslag (figuur 4.2a). Ook de controlegroep heeft een kleine kans om een WW-uitkering te krijgen. Zij kunnen immers ook hun baan verliezen in latere jaren. Ook de kans op een bijstandsuitkering neemt sterker toe voor de behandelgroep dan voor de controlegroep (figuur 4.2b). De kans op een bijstandsuitkering loopt duidelijk op in de jaren na het ontslag, waarin mensen mogelijk doorstromen vanuit een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering. De kans stabiliseert rond de 1,2%, wat uiteindelijk iets hoger is dan voor de controlegroep. De kans op een uitkering in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid stijgt direct na ontslag ook sneller voor de behandelgroep dan voor de controlegroep (figuur 4.2c).²¹ Na tien jaar ligt de kans voor de behandelgroep op ongeveer 4%, terwijl die voor de controlegroep net boven de 3% ligt. Een deel van de mensen die hun baan verloren hebben, komen dus vaker in de arbeidsongeschiktheid terecht. Ten slotte zien we ook dat de kans op ondernemerschap toeneemt, en dan met name in het jaar van ontslag (figuur 4.2d). Dit kunnen zowel zzp'ers zijn als ondernemers met personeel. Na tien jaar is deze kans ongeveer 5%, tegenover 4% voor de controlegroep. Ondernemerschap dient dus als een manier om inkomen uit werk aan te vullen of te vervangen na ontslag.

²¹ Dit kan komen doordat mensen door ontslag gezondheidsproblemen krijgen, of doordat ze al eerder arbeidsongeschikt waren, maar nog geen uitkering ontvingen vanwege loondoorbetaling.

Figuur 4.2 De kans op een uitkering neemt sterk toe voor de behandelgroep na ontslag, met name voor een WW-uitkering.



Resultaten

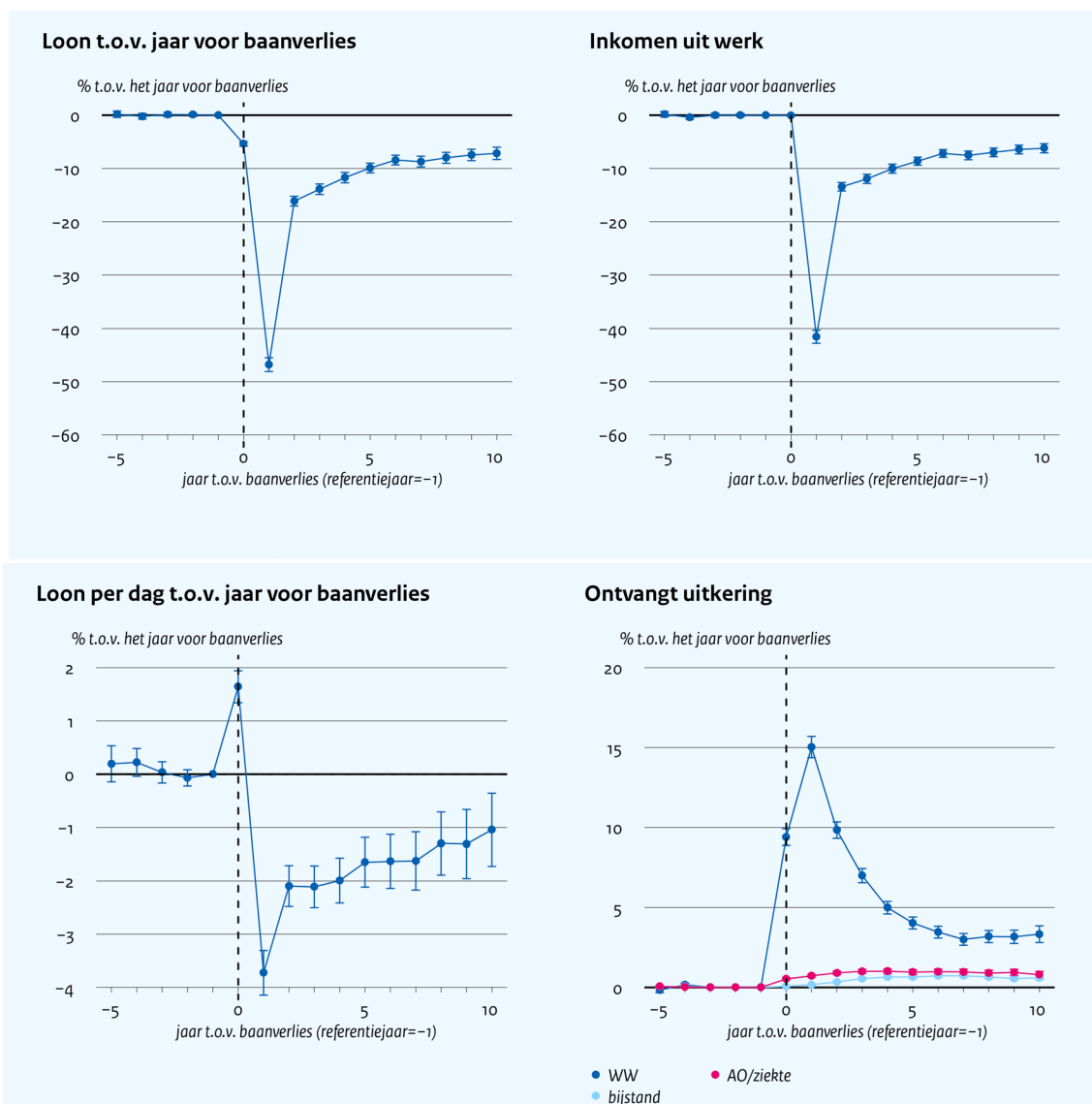
In het jaar van baanverlies, jaar 0, daalt het loon met ongeveer 5% ten opzichte van het jaar vóór ontslag (figuur 4.3a). Dat er niet direct een groot effect zichtbaar is, komt doordat mensen gedurende het hele jaar hun baan kunnen verliezen en we kijken hier naar het loon dat mensen verdienen over het jaar. In het jaar erna zien we de sterkste daling, naar een verlies van loon van ongeveer 46% ten opzichte van het jaar vóór baanverlies. Een jaar later is het grootste deel van het verlies weer ingehaald en verdienen mensen nog 17% minder dan in het jaar vóór baanverlies. Vervolgens lopen ze het verlies geleidelijk in, tot er na tien jaar nog een effect van -8% over is.

Het inkomensverlies komt voor het grootste deel doordat mensen een periode van werkloosheid doormaken. Figuur 4.3b laat de kans zien dat iemand in een jaar looninkomen heeft. De kans daalt, net als het inkomen, scherp in het jaar na baanverlies naar 43% lager. In het tweede jaar heeft 14% nog geen werk, en dit klimt geleidelijk op. Na tien jaar werkt echter nog steeds 7% minder dan in de controlegroep.

Als mensen weer een baan vinden, is dat tegen een gemiddeld lager loon. Figuur 4.3c laat het effect op het loon zien, gegeven dat mensen werk hebben. Dit effect is in het eerste jaar na baanverlies het grootst, met gemiddeld een 4% lager dagloon voor mensen die een baan vinden. In de jaren erna blijft het loonverlies beperkt tot ongeveer 2%. Maar ook na tien jaar is er nog een negatief effect op het dagloon van ongeveer 1%. De kleine piek in het jaar van ontslag komt waarschijnlijk door een ontslagvergoeding.

Na ontslag neemt de kans op een uitkering toe (figuur 4.3d). De kans dat mensen na baanverlies een WW-uitkering krijgen, piekt in het jaar na baanverlies op 14% ten opzichte van de controlegroep. De kans op een bijstandsuitkering ligt ook hoger op ongeveer 0,2% in het jaar na baanverlies, maar stijgt na verloop van tijd nog wat naar 0,6% als mensen uit een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering stromen. Ten slotte stijgt de kans dat mensen na baanverlies een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben naar ongeveer 1% in het tweede jaar na ontslag, en blijft vrij constant op dat niveau.

Figuur 4.3 Baanverlies leidt tot een sterk inkomensverlies, voor een groot deel gedreven door een lagere kans op werk. De kans op een WW-uitkering stijgt sterk in de eerste jaren na baanverlies.



Het verloren loon wordt echter maar deels gecompenseerd door uitkeringen. Figuur 4.4 laat het effect van baanverlies van een van de partners in een huishouden zien op alle bruto inkomensbronnen in een huishouden. De daling van het loon van de persoon die baanverlies lijdt, zorgt voor een daling van het totale inkomen met ongeveer 32%. Als er geen compensatie voor het loonverlies zou zijn, zou dit ook de daling in het bruto (primaire) huishoudinkomen zijn. Het bruto huishoudinkomen daalt echter met 25%.²² Het grootste deel van de compensatie komt door een WW-uitkering. In het jaar van ontslag compenseert die het verlies met ongeveer 5%-punt. Een kleiner deel komt doordat de persoon die zijn of haar baan verliest, vaker als ondernemer aan de slag gaat, en de partner ook. De partner lijkt in ieder geval niet meer uren te gaan werken als werknemer na baanverlies: er is geen effect op het looninkomen van de partner.

Figuur 4.4 Een beperkt deel van het totale inkomensverlies in een huishouden na ontslag (stippellijn) wordt gecompenseerd door uitkeringen



Er zijn verschillende redenen voor de schijnbaar lage gemiddelde compensatie door WW na baanverlies.

De WW-uitkering betaalt 70% van het laatstverdiende loon, maar uit de resultaten blijkt dat de gemiddelde compensatie na baanverlies ongeveer 16% is (5% / 32%).²³ Ten eerste heeft niet iedereen recht op WW, of maakt er gebruik van. We zagen al dat de kans dat mensen een WW-uitkering krijgen in het jaar na baanverlies maar 15% hoger ligt dan in de controlegroep, wat aangeeft dat voor het grootste deel van de populatie een WW-uitkering geen bron van inkomen is. Ten tweede meten we hier het inkomen over één jaar. Het kan zijn dat iemand wel recht heeft, maar dat dat korter is dan een jaar, of dat het recht verdeeld is over twee kalenderjaren. Ook kunnen ze al een baan gevonden hebben. Dan lijkt compensatie in beide jaren relatief weinig. Tenslotte is de WW gebonden aan een maximaal dagloon, waarmee compensatie van inkomens boven de grofweg 50.000 euro per jaar altijd onder de 70% komt. Bovenwettelijke uitkeringen zijn namelijk niet meegenomen. Als we de analyse beperken tot mensen die wel een WW-uitkering krijgen, en dus in ieder geval een bepaalde periode recht hebben, is de compensatie ongeveer 40 tot 45% ten opzichte van het loon één jaar voor ontslag. De resterende verklaring zal dus zijn dat hun recht niet over het hele kalenderjaar strekt, of dat zij al een baan gevonden hebben.

²² Het primair huishoudinkomen is hier berekend door de hier weergegeven inkomensbronnen (werk, ondernemerschap, WW, bijstand, arbeidsongeschiktheid van beide partners) bij elkaar op te tellen. Inkomensbronnen zoals toeslagen zijn niet meegenomen. Door de progressiviteit van het belastingstelsel zal de daling in het netto (besteedbaar) huishoudinkomen kleiner zijn. Dit is een vraag voor vervolgonderzoek.

²³ Deze bevinding is consistent met een eerdere studie waarin we de inkomenscompensatie na baanverlies door automatisering onderzochten (Bessen e.a. 2019).