



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Hoe meritocratisch is de arbeidsmarkt?

de Beer, P.T.; van Pinxteren, M.A.

Published in:

Meritocratie: op weg naar een nieuwe klassensamenleving?

DOI:

[10.5117/9789462983397](https://doi.org/10.5117/9789462983397)

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P., & van Pinxteren, M. (2016). Hoe meritocratisch is de arbeidsmarkt? In P. de Beer, & M. van Pinxteren (Eds.), *Meritocratie: op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* (pp. 103-134). Amsterdam: Amsterdam University Press. DOI: 10.5117/9789462983397

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Meritocratie

Op weg naar een nieuwe klassensamenleving?

Onder redactie van Paul de Beer en Maisha van Pinxteren

Amsterdam University Press

Deze publicatie is tot stand gekomen met steun van een subsidie van Instituut Gak.

Ontwerp omslag: Studio Ron van Roon, Amsterdam

Ontwerp binnenwerk: Crius Group, Hulshout

ISBN 978 94 6298 339 7

e-ISBN 978 90 4853 336 7 (pdf)

DOI 10.5117/9789462983397

NUR 600



Creative Commons License CC BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0>)

© P.T. de Beer, M. van Pinxteren / Amsterdam University Press B.V., Amsterdam, 2016

Some rights reserved. Without limiting the rights under copyright reserved above, any part of this book may be reproduced, stored in or introduced into a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means (electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise).

5. Hoe meritocratisch is de arbeidsmarkt?

Paul de Beer en Maisha van Pinxteren

Inleiding

In een meritocratische samenleving wordt iemands arbeidsmarktpositie primair bepaald door diens opleidingsniveau. Aangezien werkgevers het IQ van potentiële kandidaten voor een functie meestal niet kennen en ook maar beperkt inzicht hebben in de (bereidheid tot het leveren van) inspanningen, fungeert de behaalde opleiding als indicator voor de 'verdienstelijkheid' van een kandidaat. Immers, voor het volgen van een hogere opleiding is een hogere intelligentie nodig dan voor een lagere opleiding, en aangezien hogere opleidingen langer duren vereisen ze ook een grotere inspanning van de scholier of student.

De invloed van andere factoren, die niet gerelateerd zijn aan IQ en inspanning, is op een meritocratische arbeidsmarkt minimaal. Hierbij gaat het in het bijzonder om zogenaamde ascriptieve kenmerken, zoals geslacht, etniciteit en sociale afkomst. Als de Nederlandse samenleving in de afgelopen decennia meritocratischer is geworden, zou dit dus moeten blijken uit het feit dat de invloed van het opleidingsniveau op de arbeidsmarktpositie groter is geworden, terwijl de invloed van andere factoren is afgenomen. Of dit het geval is, wordt in dit hoofdstuk onderzocht.

We vergelijken in dit hoofdstuk de arbeidsmarktpositie van opeenvolgende geboortecohorten van tien jaar. Als referentiegroep nemen we de 'babyboomers', geboren in de jaren 1946-1955. We onderzoeken in welke mate jongere cohorten (geboren in de periode 1956-1965, 1966-1975, 1976-1985 en 1986-1995) en oudere cohorten (geboren in de periodes 1936-1945 en 1926-1935) zich onderscheiden van de babyboomers. Als de samenleving inderdaad steeds meritocratischer wordt, zal de invloed van de genoten opleiding voor de jongere cohorten sterker en voor de oudere cohorten minder sterk zijn dan voor de babyboomers.

De arbeidsmarktpositie meten we in dit hoofdstuk met drie indicatoren, namelijk werkloosheid, beroepsstatus en dienstverband. De kans op werkloosheid is de meest voor de hand liggende indicator voor iemands arbeidsmarktpositie. Wie zich op de arbeidsmarkt aanbiedt, maar er niet

in slaagt betaald werk te vinden, heeft immers verder geen mogelijkheden om via arbeid een goede maatschappelijke positie te verwerven.

Ook tussen degenen die wel werk hebben, bestaan er echter grote verschillen in arbeidsmarktpositie. Daarom hanteren we de beroepsstatus van de werkenden als tweede indicator voor de arbeidsmarktpositie. Het gaat hierbij om de maatschappelijke waardering van de functie die men verricht of het beroep dat men uitoefent. Afhankelijk van de beschikbare data gebruiken we hiervoor twee verschillende variabelen. Allereerst het beroepsniveau, zoals dit van 1993 tot en met 2011 gemeten werd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). In de Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC-92) worden beroepen onderscheiden op basis van het vereiste kwalificatieniveau. Dit maakt het mogelijk om het werk van mensen van laag naar hoog te ordenen op een vijfpuntsschaal. Hiernaast gebruiken we de International Socio-Economic Index (ISEI) die is ontwikkeld door Harry Ganzeboom (Ganzeboom et al., 1992). In deze internationaal vergelijkbare maat voor beroepsstatus worden statuscores toegewezen aan beroepstitels op een index die loopt van 16 voor de laagste beroepen tot 90 voor beroepen met een hoge status.

De derde indicator voor de arbeidsmarktpositie in dit hoofdstuk is het dienstverband. We onderscheiden twee soorten dienstverband, te weten een vast dienstverband (contract voor onbepaalde duur en met een vaste arbeidsduur) en een flexibel dienstverband (contract voor bepaalde duur, inclusief uitzendwerk, en/of met variabele arbeidsduur, zoals een nulurencontract, oproepcontract of min-max-contract). Uit onderzoek is bekend dat het merendeel van de werknemers met een flexibel dienstverband liever een vast contract zou hebben (FNV 2015, De Hond 2016), dus we kunnen het hebben van een flexibel dienstverband in het algemeen beschouwen als een indicator voor een relatief zwakke arbeidsmarktpositie.

We analyseren in dit hoofdstuk twee databestanden. Allereerst de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Deze jaarlijkse survey, die onder meer wordt gebruikt om de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de werkloosheid in Nederland te monitoren, wordt gehouden onder een omvangrijke steekproef uit de Nederlands bevolking. Het aantal respondenten varieert tussen 80.000 en 350.000 per jaar. Voor dit onderzoek zijn de golven van 1990 tot en met 2014 samengevoegd tot een geharmoniseerd bestand met 5.263.306 waarnemingen. Voor de analyse van de kans op werkloosheid is bovendien de Arbeidskrachtentelling 1973 (N=215.072), de voorloper van de EBB, gebruikt. Door de grote omvang van het bestand is het zeer geschikt om de ontwikkeling van en verschillen tussen relatief kleine (bevolkings)categorieën te onderzoeken. Een nadeel van de EBB is, dat ze

betrekkelijk weinig variabelen telt. Zo is er geen informatie beschikbaar over de beloning, en zijn slechts enkele achtergrondvariabelen van de respondenten bekend (geslacht, leeftijd, huishoudenspositie, opleiding en etnische afkomst).

Om deze reden wordt in het tweede deel van dit hoofdstuk de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB) geanalyseerd. De FNB is een periodiek herhaald, grootschalig survey-onderzoek van de Radboud Universiteit Nijmegen. Voor dit hoofdstuk zijn de enquêtes uit 1998, 2000, 2003 en 2009 gebruikt en samengevoegd. De enquête uit 1992 week te veel af van de andere surveys en is om die reden niet meegenomen in dit hoofdstuk. Het grote voordeel van de FNB ten opzichte van de EBB is, dat ze ook uitvoerige informatie bevat over de ouders van de respondenten, zoals hun opleidingsniveau en hun beroepsstatus. Hierdoor is het mogelijk om na te gaan of, naast de kenmerken van de respondenten zelf, in het bijzonder hun opleidingsniveau, ook kenmerken van de ouders nog een direct effect hebben op hun arbeidsmarktpositie. Naarmate de samenleving meritocratischer is, zou deze invloed kleiner moeten zijn. We onderzoeken of dit voor opeenvolgende geboortecohorten inderdaad het geval is.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. Eerst geven we een overzicht van de ontwikkelingen van de arbeidsmarktpositie in de afgelopen decennia. De uitkomsten van de analyses van de EBB worden daarna gepresenteerd. Vervolgens geven we een overzicht van het belang van opleidingsniveau voor de verschillende indicatoren. Daarna wordt nagegaan of het ouderlijk milieu nog een direct effect heeft op de arbeidsmarktpositie. De laatste paragraaf bevat de conclusie van onze bevindingen.

Ontwikkeling arbeidsmarktpositie

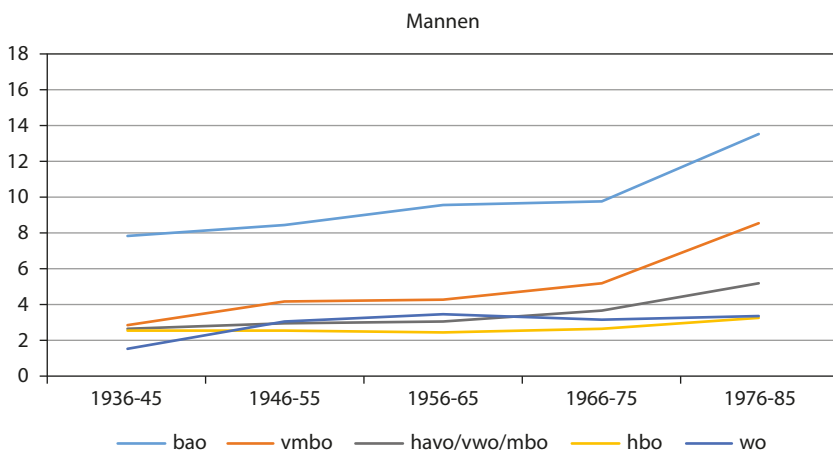
Alvorens het effect van het behaalde opleidingsniveau op de arbeidsmarktpositie in meer detail te analyseren, geven we in deze paragraaf een kort overzicht van de ontwikkelingen van de arbeidsmarktpositie voor opeenvolgende geboortecohorten.

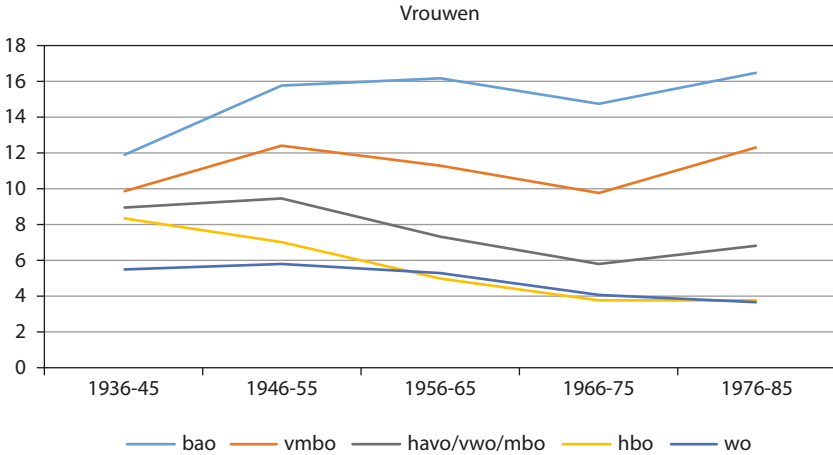
Zoals in de inleiding reeds beschreven, zijn met name drie grote maatschappelijke veranderingen in de afgelopen eeuw waar te nemen; de expansie van het onderwijs, de upgrading van de beroepenstructuur en de emancipatie. Om wat duidelijker in beeld te krijgen hoe dit zijn doorwerking heeft gehad op de arbeidsmarktpositie van opeenvolgende cohorten kijken we achtereenvolgens naar de invloed van opleidingsniveau op werkloosheid, beroepsstatus en dienstverband.

Om de invloed van opleidingsniveau voor opeenvolgende cohorten goed te kunnen vergelijken, richten we ons alleen op de middenleeftijdsgroep van 30 tot 49 jaar in de verschillende cohorten. De arbeidsmarktpositie van jongeren wordt immers sterk beïnvloed door de steeds langere onderwijsdeelname. Bij de ouderen zijn veranderingen in de routes voor vervroegde uittrekking (bijvoorbeeld via de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen of de vut) belangrijke factoren die veranderingen in de arbeidsmarktpositie bepalen.

In figuur 1 geven we het werkloosheidspercentage van 30-49-jarige mannen (onder) en vrouwen (rechts) naar geboortecohort en opleidingsniveau grafisch weer. Onder mannen van 30-49 jaar is er weinig verschil in werkloosheidsrisico tussen de verschillende opleidingsniveaus met uitzondering van de ongediplomeerden (bao). Alleen in het jongste cohort (1976-1985) ligt de werkloosheid van vmbo'ers en middelbaar opgeleiden (havo/vwo/mbo) beduidend hoger. We moeten hier wel opmerken dat we het jongste cohort nog slechts gedurende enkele jaren op de arbeidsmarkt hebben kunnen volgen. De relatief hoge werkloosheid onder lager en middelbaar opgeleiden zou daarom een effect kunnen zijn van de recente economische crisis en hoeft dus niet noodzakelijkerwijs op een structurele verslechtering te duiden. Hetzelfde geldt voor de stijging van de werkloosheid onder ongediplomeerden in het jongste cohort. Hoewel hun werkloosheid drie tot zes maal zo hoog is als die van middelbaar en hoog opgeleiden, is er tot en met het geboortecohort 1966-1975 geen sprake van een relatieve toename van hun werkloosheidsrisico ten opzichte van de hoger opgeleiden, maar wel onder het jongste cohort.

Figuur 1: Werkloosheidspercentage van 30-49-jarige mannen en vrouwen naar geboortecohort en opleidingsniveau

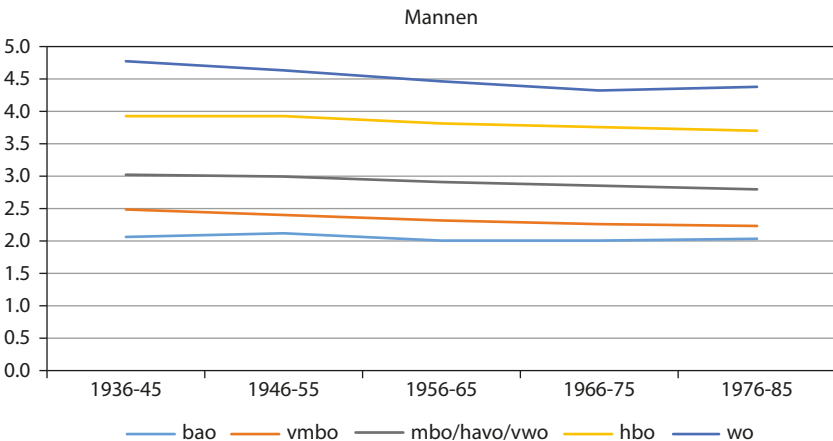


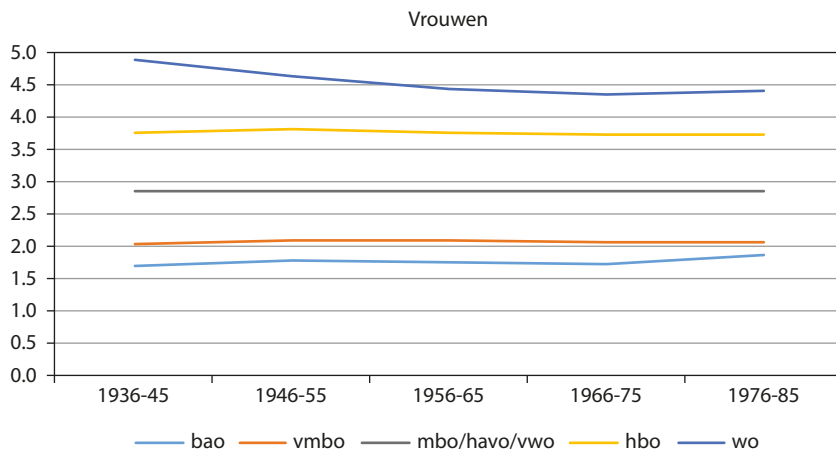


Bron: CBS (AKT 1973, EBB 1989-2014)

Bij de vrouwen zien we grotere verschillen in werkloosheid tussen de opleidingsniveaus, die bovendien voor opvolgende cohorten toenemen. Het verschil in werkloosheidspercentage tussen ongediplomeerde en academisch opgeleide vrouwen groeide van 6 procentpunten voor het oudste cohort naar 11 procentpunten voor het jongste cohort. Het verschil met hbo'ers nam zelfs nog sterker toe. Vergelijken we de werkloosheid van vrouwen met die van mannen met hetzelfde opleidingsniveau, dan blijken de verschillen tussen vrouwen en mannen voor jongere cohorten beduidend kleiner dan voor de oudere cohorten.

Figuur 2: Gemiddeld beroepsniveau van 30-49-jarige mannen en vrouwen naar opleidingsniveau en geboortecohort





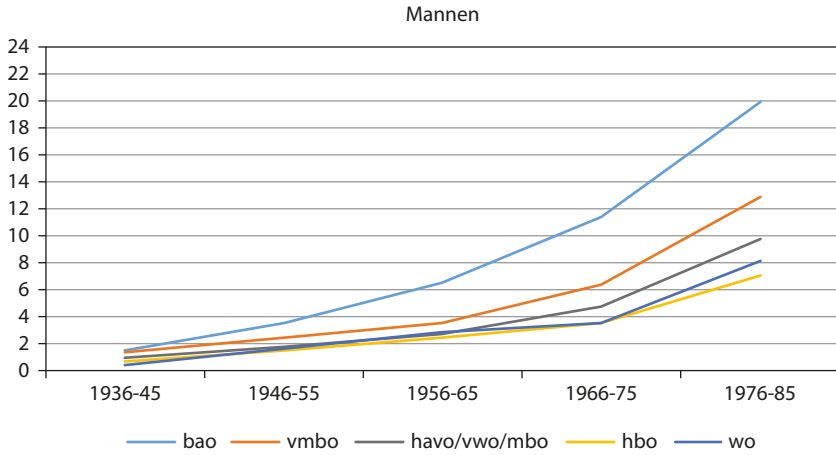
Bron: CBS (EBB 1993-2011)

Figuur 2 schetst de trend in het gemiddelde beroepsniveau voor 30-49-jarige mannen en vrouwen voor opeenvolgende cohorten. Het wekt geen verbazing dat hoger opgeleiden een hoger beroepsniveau hebben dan lager opgeleiden. Bij mannen is er voor alle opleidingsniveaus sprake van een licht dalende trend in het beroepsniveau, waarbij de verschillen tussen de opleidingsniveaus voor de jongere cohorten iets kleiner zijn dan voor de oudere cohorten. Ook bij de vrouwen nemen de verschillen tussen de opleidingsniveaus af, maar in dit geval alleen doordat het beroepsniveau van vrouwen met een academische opleiding daalt. De verschillen tussen de opleidingsniveaus zijn bij de vrouwen wat groter dan bij de mannen.

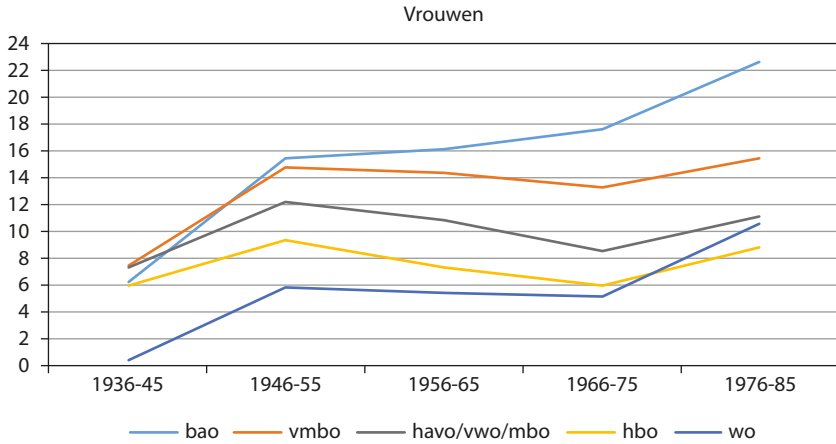
Ten slotte kijken we voor het aantal werkenden met een flexibel dienstverband naar opleidingsniveau. Figuur 3 schetst opnieuw de trends voor de leeftijdscategorie 30-49 jaar (hoewel de sterkste veranderingen zich bij de jongste leeftijdsgroep hebben voorgedaan). Bij de mannen neemt de kans op flexibel werk vooral voor lager opgeleiden sterk toe en in wat mindere mate voor middelbaar en hoog opgeleiden. Bij vrouwen zien we een ander patroon. Hoewel vrouwen iets vaker een flexibel dienstverband hebben dan mannen, neemt de kans op een flexibel contract na de baby-boomgeneratie voor de meeste opleidingsniveaus (met uitzondering van ongediplomeerden en wo'ers) juist af, om pas onder het jongste cohort weer toe te nemen.

Overzien we de ontwikkelingen die in deze paragraaf zijn geschetst, dan tekent zich geen eenduidige trend af ten aanzien het belang van het opleidingsniveau voor de arbeidsmarktpositie. De verschillen tussen de opleidingsniveaus in werkloosheid en in flexibel werk zijn over het algemeen

Figuur 3: Percentage werkzame mannen en vrouwen van 30-49 jaar met een flexibel dienstverband



Bron: CBS (EBB 1992-2014)



wat groter geworden, vooral bij de mannen. De verschillen in beroepsniveau tussen de opleidingsniveaus zijn daarentegen wat afgenomen.

De interpretatie van deze cijfers wordt bemoeilijkt doordat er tegelijkertijd verschillende factoren een rol spelen: geboortecohort, leeftijd, periode (en daarmee economische conjunctuur) en geslacht. Bovendien kunnen ook andere factoren, die in deze paragraaf buiten beschouwing zijn gebleven, van belang zijn, zoals de positie in het huishouden en de etniciteit. Opeenvolgende geboortecohorten verschillen immers ook in het proces van huishoudensvorming (zoals de leeftijd waarop men trouwt of

gaat samenwonen, het aantal kinderen en het aandeel alleenstaanden) en in het aandeel van allochtonen. Ook deze factoren kunnen van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van verschillende cohorten. Daarom worden in de volgende paragrafen analyses uitgevoerd waarin het effect van de verschillende factoren tegelijkertijd wordt meegenomen. Dit levert een zuiverder schatting op van de invloed van het opleidingsniveau voor opeenvolgende cohorten.

In de volgende paragrafen schatten we het effect van het opleidingsniveau en van andere individuele kenmerken op achtereenvolgens de werkloosheid, het beroepsniveau en het dienstverband. Dit effect drukken we bij de werkloosheid en het dienstverband uit in zogenaamde *odds ratio's* of relatieve kansverhoudingen. De odds dat een laag opgeleide werkloos is, wordt gedefinieerd als de kans op werkloosheid gedeeld door de kans dat men wel werk heeft. De odds van de werkloosheid van een laag opgeleide gedeeld door de odds van de werkloosheid van een hoog opgeleide wordt dan de odds ratio genoemd. Als deze groter is dan 1 heeft een laag opgeleide meer kans op werkloosheid dan een hoog opgeleide, is hij kleiner dan 1 dan heeft een laag opgeleide juist minder kans op werkloosheid.

Voor een nadere uitleg van odds ratio's en de methode waarmee we het effect van opleiding hebben onderzocht verwijzen we naar de bijlage bij dit hoofdstuk.

Het effect van opleidingsniveau op het werkloosheidsrisico

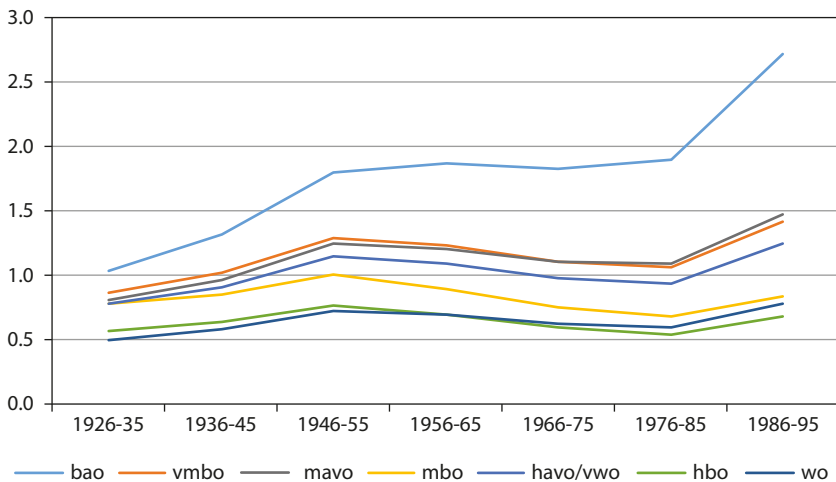
De analyses die we in deze paragraaf uitvoeren, beperken zich tot de beroepsbevolking, dat wil zeggen personen van 15-64 jaar die zich aanbieden op de arbeidsmarkt en beschikbaar zijn voor werk, dus de werkenden en de onvrijwillig werklozen. Alle personen die niet willen werken (bijvoorbeeld huisvrouwen, vervroegd gepensioneerden en een deel van de studerende) of die niet kunnen werken (zoals arbeidsongeschikten) worden uitgesloten van de analyse. Dit betekent dat de aandacht zich richt op de factoren die bepalen of iemand die wil en kan werken onvrijwillig zonder (betaald) werk zit. We verwachten dat opleiding een steeds belangrijker rol is gaan spelen bij de verdeling van banen, en dat werkloosheid hierdoor steeds meer geconcentreerd raakt bij laagopgeleiden.

Om een indruk te krijgen van het belang van de verschillende factoren geeft tabel 1 een overzicht van de verschillen in de geschatte odds ratio's van de categorie met het hoogste risico ten opzichte van de categorie met het laagste risico.

Tabel 1: Geschatte odds ratio van kans op werkeloosheid

| | Odds ratio |
|--|------------|
| Alleenstaande vrouw met kind t.o.v. man, lid van paar met kind | 4,85 |
| 20 jaar t.o.v. 43 jaar | 1,81 |
| Marokkaan t.o.v. autochtoon | 3,32 |
| Basisonderwijs t.o.v. wo | 1,92 |

Uit de tabel kan men aflezen dat de kans dat een alleenstaande moeder werkloos is ten opzichte van de kans dat zij werkt bijna vijf maal zo groot is als die kansverhouding voor een samenwonende of gehuwde vader. Het effect van opleidingsniveau blijkt aanzienlijk kleiner te zijn dan het effect van de combinatie van huishoudenspositie en geslacht en het effect van etniciteit. Het effect van leeftijdsverschillen is wel iets kleiner dan dat van opleidingsverschillen. Het effect van etniciteit is opmerkelijk groot, hetgeen men niet zou verwachten in een meritocratische samenleving. Ook het (nog grotere) effect van de combinatie van huishoudenspositie en geslacht lijkt strijdig met een meritocratische samenleving. Het is echter niet uitgesloten dat hier sprake is van een omgekeerd causaal verband: werklozen (of personen met een hoge kans op werkloosheid) zijn wellicht vaker alleenstaand of alleenstaande ouder omdat zij minder aantrekkelijke

Figuur 4: Geschatte odds ratio's van werkloosheid

Noot: Referentiegroep: mbo en cohort 1946-1955.

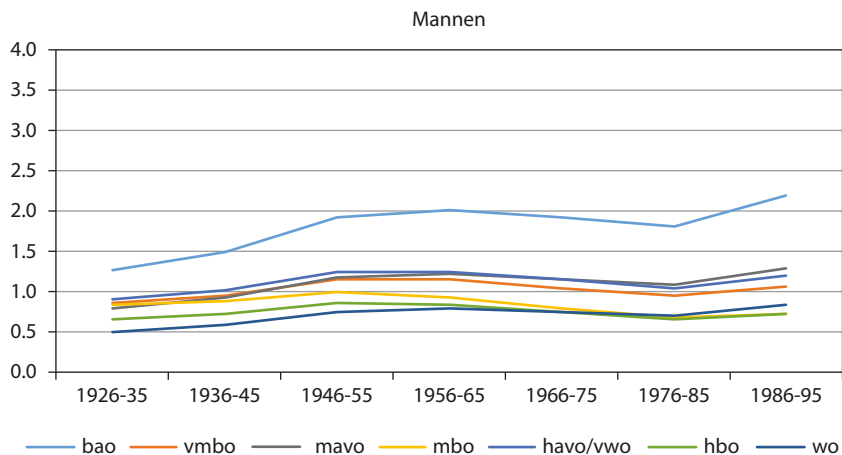
Bron: CBS (AKT 1973; EBB 1989-2014)

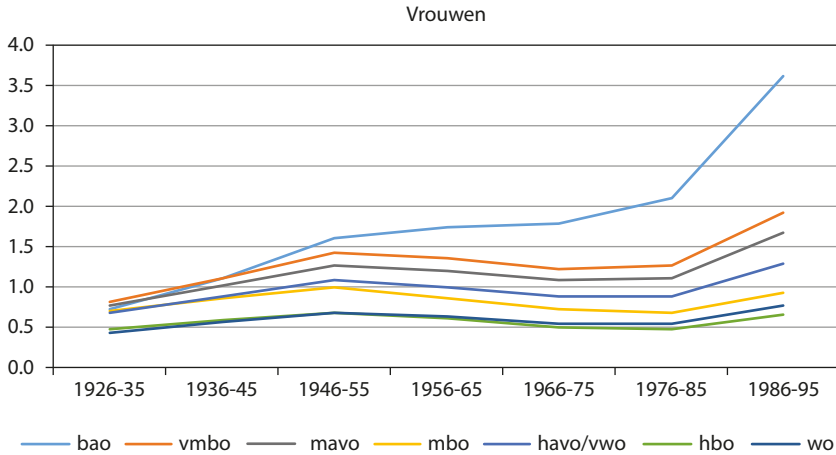
(huwelijks)partners zijn. Daarnaast is het denkbaar dat zowel werkloosheid als alleenstaande (ouder) zijn, samenhangt met andere, niet waargenomen kenmerken, zoals persoonlijkheid of niet-cognitieve vaardigheden.

Om de vraag te beantwoorden of opleiding een steeds belangrijker rol is gaan spelen bij de kans op werk of werkloosheid geeft figuur 4 weer hoe de verschillen tussen opleidingsniveaus zich voor opeenvolgende cohorten hebben ontwikkeld. In deze figuur is de kans op werkloosheid voor mbo'ers in het geboortecohort 1946-1955 gelijk aan 1 gesteld. De figuur laat zien dat de verschillen in werkloosheidsrisico tussen de opleidingsniveaus voor opeenvolgende cohorten zijn toegenomen. Dit komt echter voornamelijk door de sterke stijging van de werkloosheid onder ongediplomeerden (bao). Tussen de overige opleidingsniveaus zijn de verschillen maar weinig toegenomen en bovendien niet per se in het voordeel van de hoogst opgeleiden. Zo hebben in de jongere cohorten de hbo'ers de kleinste kans op werkloosheid, terwijl voor het jongste cohort het werkloosheidsrisico van wo'ers vrijwel gelijk is aan dat van mbo'ers. Vooral dit laatste is opmerkelijk, omdat recent vaak wordt gesteld dat de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden onder druk staat. Het werkloosheidsrisico van havisten en vwo'ers is in het jongste cohort wel beduidend gestegen.

Figuur 5 toont dezelfde trends, maar nu voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Het patroon bij vrouwen komt het meest overeen met het patroon van de gehele populatie. Vooral de sterke toename van het werkloosheidsrisico van ongediplomeerden in de jongste cohorten valt hier op, doordat deze groep bij de oudste cohorten nog nauwelijks een

Figuur 5: Geschatte odds ratio's van werkloosheid voor mannen en vrouwen





Noot: Referentiegroep: mbo en cohort 1946-1955.

Bron: CBS (AKT 1973; EBB 1989-2014)

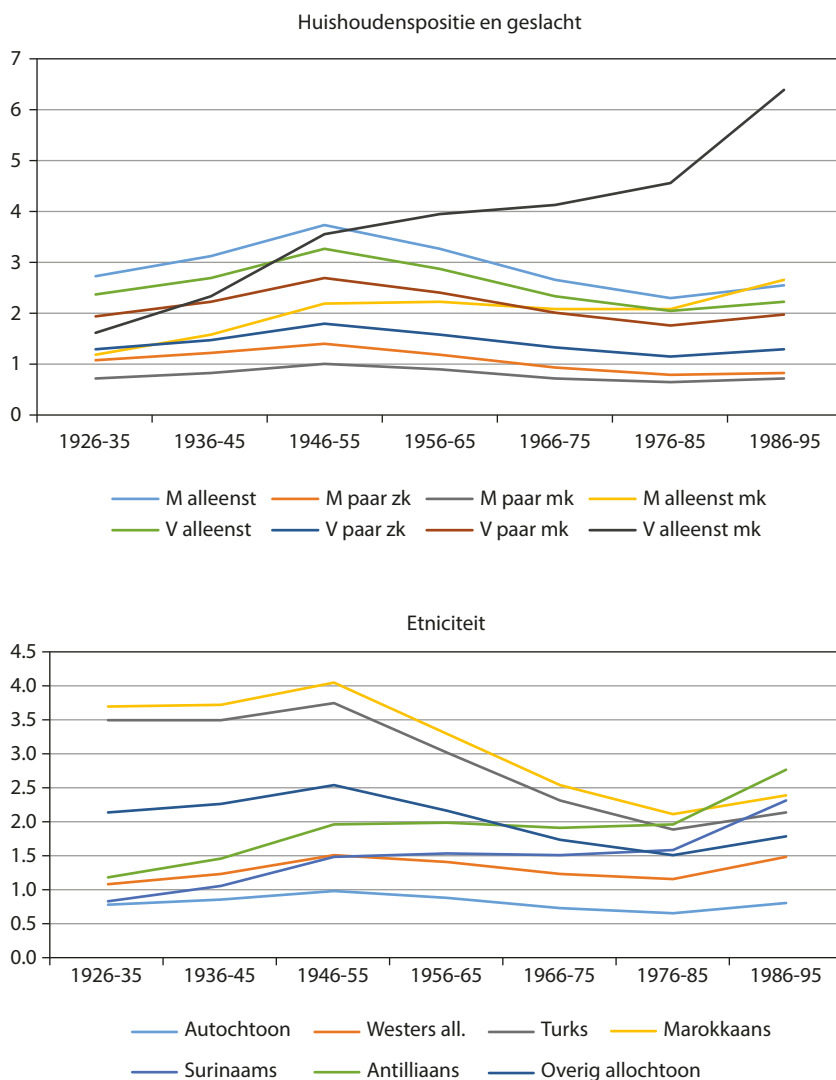
hogere werkloosheidskans had dan de andere opleidingsniveaus. Bij de mannen verschillen de werkloosheidsrisico's tussen de opleidingsniveaus, met uitzondering van de ongeschoolden, betrekkelijk weinig en nemen deze verschillen ook niet toe. Terwijl voor vrouwen het belang van het opleidingsniveau voor het werkloosheidsrisico dus is toegenomen, geldt dit niet voor mannen.

Vervolgens gaan we na of de rol van huishoudenspositie in combinatie met geslacht, en van etniciteit, voor jongere cohorten kleiner is dan voor oudere. Figuur 6 toont boven het geschatte effect van de positie in het huishouden en het geslacht en onder het effect van etniciteit op het werkloosheidsrisico van opeenvolgende cohorten. De verschillen in werkloosheidsrisico tussen de verschillende huishoudensposities waren het grootst voor het cohort van de babyboomers (1946-1955), maar zijn in de jongere cohorten afgenomen, met uitzondering van de alleenstaande moeders, die steeds verder achterblijven bij de andere categorieën. Ook het relatieve werkloosheidsrisico van alleenstaande vaders is gestegen.

De verschillen in werkloosheidskans naar etnische herkomst zijn na het babyboom-cohort eveneens afgenomen, vooral door de sterke daling van de relatieve werkloosheidskans van Turken, Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen. Het werkloosheidsrisico van Surinamers en Antillianen neemt voor het jongste cohort echter weer toe.

De afname van de verschillen tussen huishoudensposities en tussen etnische groepen biedt ondersteuning aan de hypothese dat de arbeidsmarkt meritocratischer is geworden.

Figuur 6: Odds ratio van werkloosheid naar positie in het huishouden en geslacht, respectievelijk etniciteit



Noot: Referentiegroep: samenwonende/gehuwde mannen met kinderen resp. autochtonen en cohort 1946-1955.

Bron: CBS (AKT 1973; EBB 1989-2014)

Het effect van opleidingsniveau op het beroepsniveau

De tweede indicator die we hanteren voor de arbeidsmarktpositie van opeenvolgende geboortecohorten is het beroepsniveau. We gebruiken hier de Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC-92) van het CBS, die de volgende beroepsniveaus onderscheidt:

1. Elementair beroep (niveau basisonderwijs)
2. Lager beroep (niveau vmbo)
3. Middelbaar beroep (niveau mbo)
4. Hoger beroep (niveau hbo)
5. Wetenschappelijk beroep (niveau wo)

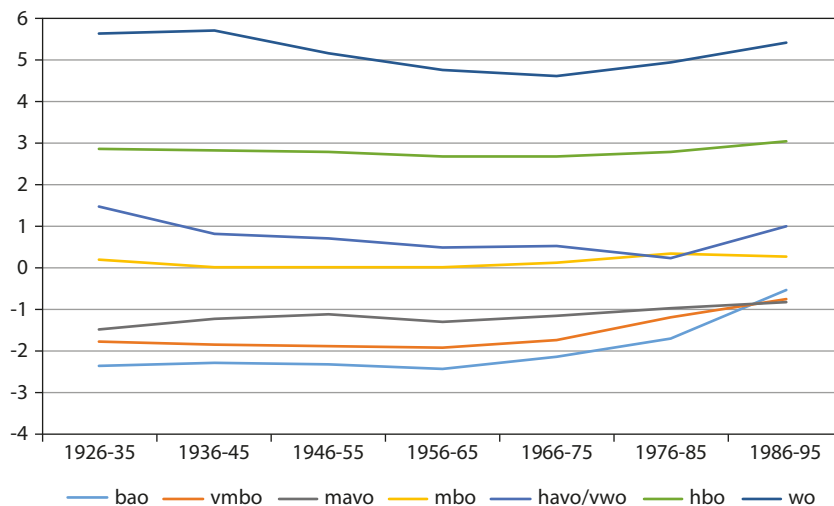
Op analoge wijze als bij de werkloosheid analyseren we hier het effect van het opleidingsniveau in combinatie met een aantal persoonskenmerken (geslacht, huishoudenspositie, leeftijd en etniciteit) op het beroepsniveau van de werkenden. Meer specifiek kijken we naar de kans dat iemand in een hoger of wetenschappelijk beroep werkt. Niet-werkenden worden buiten de analyse gehouden. Het beroepsniveau op basis van SBC-92 is alleen bekend voor de jaren 1993-2011, zodat de analyse zich tot deze periode beperkt.

Tabel 2 geeft wederom een indruk van het relatieve belang van de verschillende persoonskenmerken door de hoogst en laagst scorende categorieën met elkaar te vergelijken. Hieruit blijkt dat het effect van huishoudenspositie en geslacht, leeftijd en etniciteit verre ondergeschikt is aan dat van opleidingsniveau, zoals we op een meritocratische arbeidsmarkt ook zouden verwachten. De extreem hoge odds ratio voor academisch opgeleiden (wo) ten opzichte van ongediplomeerden (bao), laat zien dat de kans van de laatste groep op een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau verwaarloosbaar klein is.

Tabel 2: Verschil in parameterschattingen van kans op hoger of wetenschappelijk beroepsniveau

| | Odds ratio |
|--|-------------------|
| Man, lid van paar met kind t.o.v. man, overige positie in huishouden | 1,80 |
| 49 jaar t.o.v. 20 jaar | 2,29 |
| Autochtoon t.o.v. overig niet-westers allochtoon | 2,69 |
| Wo t.o.v. basisonderwijs | 1118,78 |

Om vast te stellen of het effect van het opleidingsniveau op het beroepsniveau in de loop van de tijd is toegenomen geven we in figuur 7 het geschatte totale effect ten opzichte van mbo'ers in het cohort 1946-1955 weer. Alleen

Figuur 7: Geschat effect op kans op een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau

Noot: Referentiegroep: mbo en cohort 1946-1955.

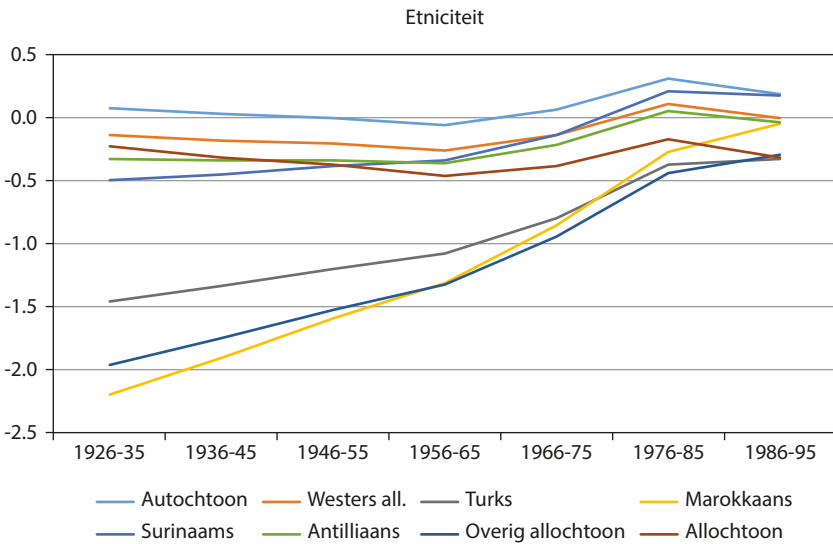
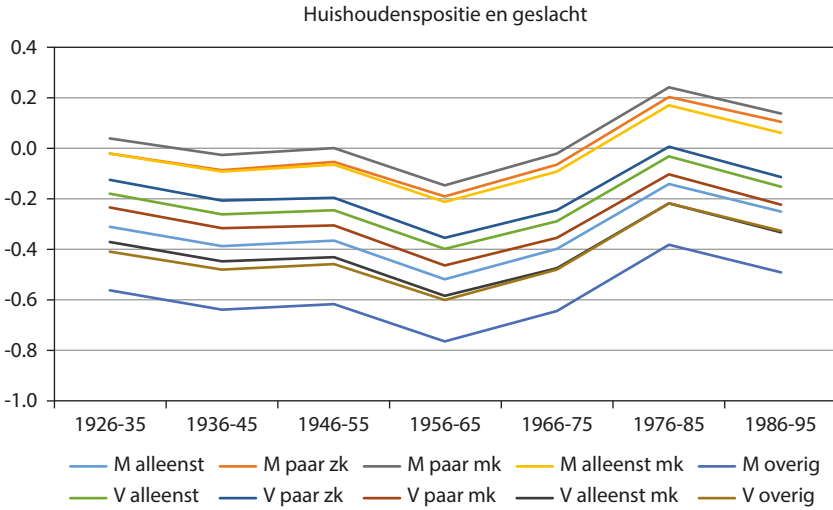
Bron: CBS (EBB 1992-2011)

personen met een havo- of vwo-diploma hebben hun kansen op een hoger beroepsniveau, vooral ten opzichte van hbo'ers en mbo'ers, zien verslechteren. Voor de twee jongste cohorten (1976-1985 en 1986-1995) is het belang van een academische opleiding ten opzichte van een hbo- of mbo-opleiding voor het bereiken van een hoger beroepsniveau weer iets toegenomen.

De algemene trend van een afnemende invloed van opleidingsverschillen op het beroepsniveau voor jongere cohorten ten opzichte van oudere cohorten is niet in lijn met de verwachtingen voor een meritocratischer arbeidsmarkt.

Vervolgens gaan we na of de rol van huishoudenspositie/geslacht en etniciteit op beroepsniveau is afgenomen. In figuur 8 zijn deze effecten weergegeven. Het belang van huishoudenspositie en geslacht voor het beroepsniveau is klein en de verschillen zijn vrijwel constant over de cohorten. Het effect van etniciteit op het beroepsniveau is voor de jongere cohorten aanzienlijk kleiner dan voor de oudere cohorten. Het nadeel van een Turkse, Marokkaanse of overige niet-westerse achtergrond voor het bereiken van een hoger beroepsniveau, dat voor de oudere cohorten nog aanzienlijk was, is voor de jongere cohorten bijna verdwenen. Dit is in overeenstemming met wat we zouden verwachten als de arbeidsmarkt meritocratischer wordt.

Figuur 8: De kans op een hoger beroepsniveau naar positie in het huishouden en geslacht, respectievelijk etniciteit



Noot: Referentiegroep: samenwonende/gehuwde mannen met kinderen resp. autochtonen en cohort 1946-1955.
Bron: CBS (EBB 1992-2011)

Het effect van opleidingsniveau op het dienstverband

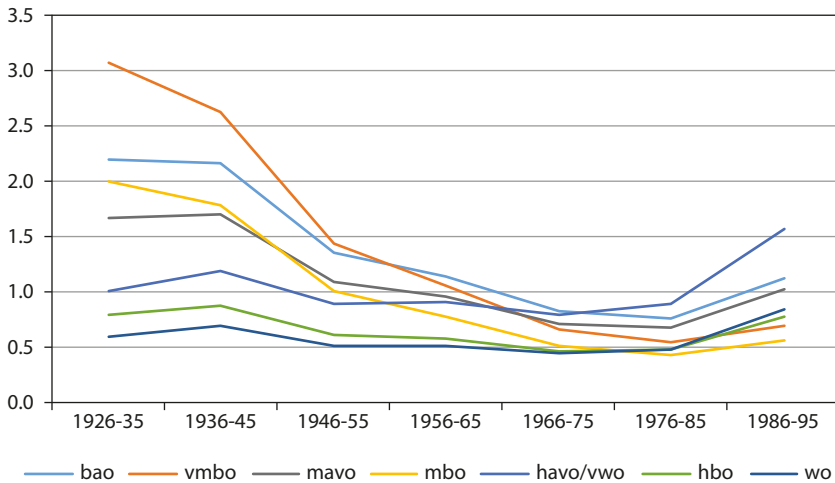
De laatste indicator waarvoor we onderzoeken of de arbeidsmarkt meritocratischer is geworden, is het dienstverband. We onderscheiden hierbij een vast dienstverband van een flexibel dienstverband en van werk als zelfstandige. Aangezien een flexibel dienstverband doorgaans als minder aantrekkelijk wordt beschouwd dan een vast dienstverband, verwachten we dat, naarmate de arbeidsmarkt meritocratischer is, dit onderscheid sterker samenhangt met het opleidingsniveau.

Tabel 3 toont de grootste verschillen in relatieve kans op een flexibel dienstverband ten opzichte van een vast contract op basis van de combinatie van huishoudenspositie en geslacht, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau. Alleenstaande moeders, jongeren, overige niet-westerse allochtonen en laag opgeleiden (vmbo'ers) zijn relatief vaak flexwerker; samenwonende vaders, ouderen, autochtonen en hoger opgeleiden hebben relatief vaak een vast contract. De leeftijd heeft het grootste effect, gevolgd door het opleidingsniveau. Op geruime afstand volgen de combinatie van geslacht en huishoudenspositie en etniciteit.

Tabel 3: Geschatte odds ratio van flexibel dienstverband ten opzichte van vast dienstverband

| | Odds ratio |
|--|------------|
| Alleenstaande vrouw met kind t.o.v. man, lid van paar met kind | 3,17 |
| 20 jaar t.o.v. 49 jaar | 9,64 |
| Overig niet-westers allochtoon t.o.v. autochtoon | 1,74 |
| Vmbo t.o.v. wo | 7,17 |

Figuur 9 laat zien dat het effect van het opleidingsniveau op het dienstverband voor jongere cohorten in het algemeen kleiner is dan voor oudere cohorten. Terwijl in de oudste cohorten flexibel werk veel vaker voorkomt bij laag en middelbaar opgeleiden dan bij hoog opgeleiden, is dit verschil in de cohorten 1976-1985 sterk gereduceerd. In het jongste cohort (1986-1995) wint het opleidingsniveau weer aan belang. In dit cohort hebben echter de vmbo'ers en mbo'ers het minst vaak een flexibel contract, en ongeschoolden, mavisten, havisten en vwo'ers het vaakst. Anders gezegd, de scheidslijn lijkt in het jongste cohort niet zozeer te lopen tussen opleidingsniveaus, maar tussen degenen met een algemeen vormende opleiding en degenen met een beroepsopleiding. Dit is niet wat men zou verwachten op een meritocratische arbeidsmarkt.

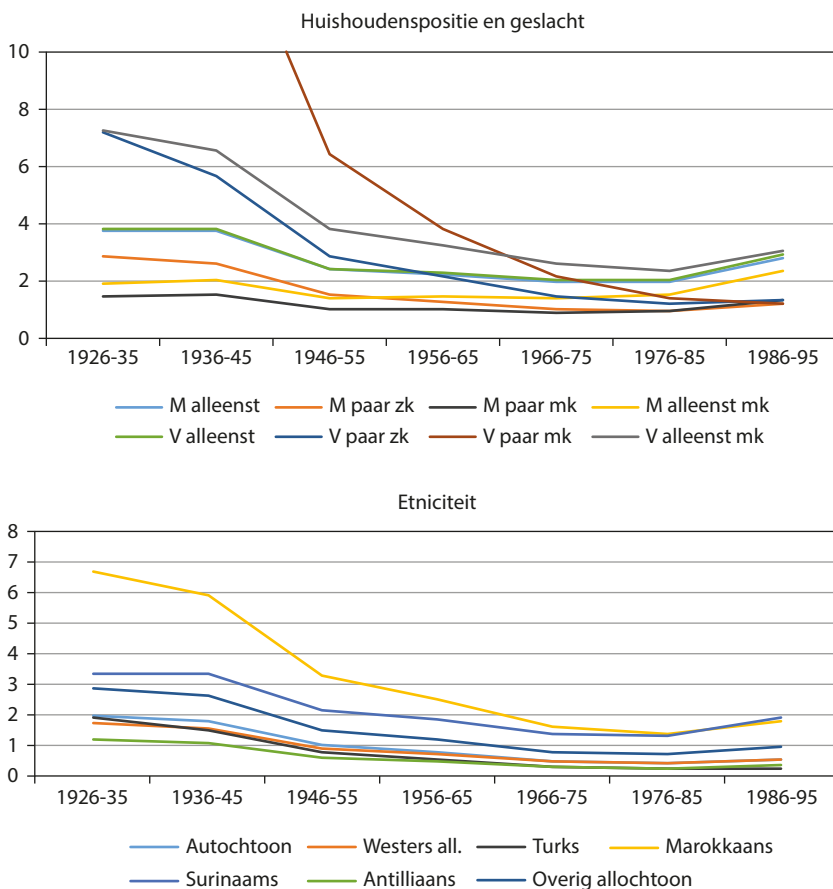
Figuur 9: Geschatte odds ratio's van een flexibel dienstverband

Noot: Referentiegroep: mbo en cohort 1946-1955. De kans op een flexibel dienstverband wordt vergeleken met de kans op een vast contract of werk als zelfstandige.

Bron: CBS (EBB 1991-2014)

Tot slot toont figuur 10 de ontwikkeling over de cohorten van het effect van huishoudenspositie/geslacht en etniciteit op een flexibel dienstverband. Het effect van huishoudenspositie en geslacht en van etniciteit op de kans dat men een flexibel dienstverband heeft (ten opzichte van een vast dienstverband) is voor jongere cohorten aanzienlijk kleiner dan voor oudere cohorten. Flexibel werk was in de oudere cohorten sterk geconcentreerd bij samenwonende vrouwen (vooral die met kinderen) en bij alleenstaande moeders. Maar in de jongste cohorten is dit effect voor de eerst groep geheel verdwenen; sterker nog, samenwonende vrouwen hebben nu juist relatief zelden een flexibele baan. Bij de oudste cohorten hadden vooral Turken, en in iets mindere mate Marokkanen, Antillianen en overige allochtonen veel vaker een flexibel dienstverband dan andere etnische groepen. In de jongste cohorten zijn deze verschillen grotendeels verdwenen, al hebben allochtonen nog altijd wel meer kans op flexibel werk dan autochtonen. De afnemende betekenis van huishoudenspositie en geslacht en van etniciteit biedt weer ondersteuning aan de hypothese dat de arbeidsmarkt meritocratischer is geworden.

Figuur 10: Odds ratio van een flexibel dienstverband naar positie in het huishouden en geslacht, respectievelijk etniciteit



Noot: Referentiegroep: samenwonende/gehuwde mannen met kinderen resp. autochtonen en cohort 1946-1955.

Bron: CBS (EBB 1991-2014)

Een tussenbalans

Na de analyses op basis van de EBB kunnen we een tussenbalans opmaken. Het is evident dat het opleidingsniveau een belangrijke rol speelt op de hedendaagse arbeidsmarkt. Maar het opleidingsniveau is niet zonder meer de belangrijkste determinant van iemands arbeidsmarktpositie, zoals je op een meritocratische arbeidsmarkt zou verwachten. Evenmin neemt het belang van het opleidingsniveau eenduidig toe, zoals te verwachten valt als de arbeidsmarkt meritocratischer wordt. Tabel 4 en tabel 5 vatten de

belangrijkste uitkomsten van de analyses in de voorgaande paragrafen samen. Tabel 4 ordent de vier achtergrondvariabelen naar (maximale) grootte van het effect op de arbeidsmarktpositie. Op een zuiver meritocratische arbeidsmarkt zou het effect van opleidingsniveau het grootst moeten zijn en het effect van etniciteit het kleinst. In welke mate de huishoudenspositie in combinatie met het geslacht en de leeftijd nog een rol zouden spelen in een meritocratische samenleving is minder eenduidig.

Tabel 4: Rangorde in het belang van verschillende kenmerken voor het verklaren van de arbeidsmarktpositie^a

| | Werkloosheid | Beroepsniveau | Flexibel dienstverband |
|--------------------------------|--------------|---------------|------------------------|
| Opleidingsniveau | 3 | 1 | 2 |
| Huishoudenspositie en geslacht | 1 | 4 | 3 |
| Leeftijd | 4 | 3 | 1 |
| Etniciteit | 2 | 2 | 4 |

^a 1 is belangrijkste factor, 4 is minst belangrijke factor.

Tabel 4 laat echter zien dat het opleidingsniveau alleen voor het beroepsniveau veruit de belangrijkste verklarende factor is. Voor de twee andere aspecten van de arbeidsmarktpositie zijn respectievelijk de combinatie van huishoudenspositie en geslacht en de leeftijd de belangrijkste verklarende variabelen, en volgt het opleidingsniveau op de derde respectievelijk tweede plaats. Hoewel het denkbaar is dat achter de huishoudenspositie en de leeftijd toch bepaalde meritocratische kenmerken schuilgaan (bijvoorbeeld niet-cognitieve vaardigheden, respectievelijk ervaring), kunnen we niettemin concluderen dat de arbeidsmarkt verre van 'zuiver' meritocratisch is.

Tabel 5: Trend in het geschatte effect voor opeenvolgende geboortecohorten^a

| | Werkloosheid | Beroepsniveau | Flexibel dienstverband |
|--------------------------------|----------------|---------------|------------------------|
| Opleidingsniveau | + | - | - ^c |
| Huishoudenspositie en geslacht | - ^b | 0 | - |
| Etniciteit | - | - | - |

^a + neemt toe; - neemt af; 0 blijft gelijk.

^b M.u.v. alleenstaande ouders.

^c Verschil beroeps- en algemeen vormend onderwijs neemt toe voor jongste cohorten.

Tabel 5 geeft aan of het belang van de verschillende factoren voor opeenvolgende cohorten toe- of afneemt of min of meer gelijk blijft. Als de arbeidsmarkt in de loop van de tijd meritocratischer wordt, zouden we verwachten dat het belang van het opleidingsniveau toeneemt en het belang van huishoudenspositie en geslacht en van etniciteit afneemt. Voor de laatste factoren geldt dit over het algemeen wel: grosso modo zijn de combinatie van huishoudenspositie en geslacht en de etniciteit minder belangrijk geworden voor de arbeidsmarktpositie. Dit geldt overigens niet voor het werkloosheidsrisico van alleenstaande ouders, terwijl het effect van huishoudenspositie/geslacht op het beroepsniveau gelijk is gebleven, maar overigens klein is.

Verrassend is echter dat het opleidingsniveau alleen belangrijker is geworden voor het risico op werkloosheid, maar aan belang heeft ingeboet voor het beroepsniveau en de kans op een flexibel dienstverband. Wel is voor recente cohorten het verschil in kans op een flexibel dienstverband tussen personen met een beroepsopleiding en personen met een algemeen vormende opleiding groter geworden.

Alles tezamen bieden deze analyses slechts beperkte ondersteuning voor de stelling dat de arbeidsmarkt in hoge mate een meritocratisch karakter heeft en/of steeds meritocratischer wordt. Het belang van niet-meritocratische factoren is weliswaar afgenomen, maar het belang van opleidingsniveau is niet eenduidig toegenomen en voor beroepsniveau en dienstverband zelfs afgenomen.

Intergenerationele overdracht

In de vorige paragrafen hebben we onderzocht hoe door de jaren heen het belang van verschillende individuele factoren, in het bijzonder opleiding, is toe- of afgenomen. Een tweede verwachting van een meritocratische arbeidsmarkt is dat het ouderlijk milieu geen direct effect meer heeft op de arbeidsmarktpositie van kinderen. De beroepsstatus en het opleidingsniveau van de ouders zouden geen invloed mogen hebben op de kans op een goede (of slechte) arbeidsmarktpositie, anders dan via hun effect op het opleidingsniveau van de kinderen.

In de volgende paragrafen gaan we na of de arbeidsmarktpositie in Nederland nog direct wordt beïnvloed door het milieu van herkomst. Daarnaast onderzoeken we of de relatieve invloed van het ouderlijk milieu voor opeenvolgende cohorten is afgenomen. We analyseren hiervoor data uit de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB).

Om de invloed van het herkomstmilieu te bepalen gebruiken we het hoogst behaalde opleidingsniveau van de ouders en de beroepsstatus van beide ouders toen de respondent ongeveer 15 jaar oud was. We analyseren achtereenvolgens de invloed van het ouderlijk milieu op de kans op werkloosheid en op de beroepsstatus van de respondent.⁵ Voor het beroepsniveau van de ouders en van de respondenten wordt de Internationale Socio-Economische Index (ISEI) gebruikt, een statusschaal die loopt van 15 voor beroepen met de laagste status tot 90 voor beroepen met de hoogste status.

Effect van herkomstmilieu op het werkloosheidsrisico

In deze paragraaf onderzoeken we het effect van het herkomstmilieu op het werkloosheidsrisico. Omdat het aantal werkloze respondenten in de Familie-enquête Nederlandse Bevolking erg klein is (N=137), is, anders dan bij de analyse van de EBB, ervoor gekozen om de groep arbeidsongeschikten (N=335) toe te voegen aan de categorie werklozen. We analyseren dus feitelijk het risico om onvrijwillig zonder betaald werk te zitten.

Tabel 6 toont de effecten van de opleiding van de respondent en van de beroepsstatus en het opleidingsniveau van de ouders op de kans op werkloosheid of arbeidsongeschiktheid van de respondent. Zoals te verwachten was, heeft het eigen opleidingsniveau veruit het grootste effect. Noch de beroepsstatus van de vader, noch die van de moeder heeft effect op het werkloosheidsrisico. Bij het opleidingsniveau van de ouders vinden we één opvallend significant effect. Een kind van wie de vader vmbo als hoogst behaald opleidingsniveau heeft, loopt significant minder kans op werkloosheid of arbeidsongeschiktheid dan indien de vader hoger of lager is opgeleid. Dit effect is lastig te duiden. Een mogelijke verklaring is dat kinderen uit de geschoolde arbeidersklasse een sterker werkethos hebben meegekregen tijdens hun opvoeding. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat het vaak gaat om vaders met een eigen bedrijf (boer, winkelier), die hun bedrijf hebben overgedragen aan hun kind(eren).

5 Bij beroepsstatus kijken we naar het huidige of laatste beroep. Tolsma en Wolbers (2014) komen, op basis van hetzelfde databestand, tot andere conclusies doordat zij kijken naar de invloed van sociale herkomst op de beroepsstatus van het *eerste* beroep (direct na het verlaten van het dagonderwijs).

Tabel 6: Logistische regressie van het effect van beroepsstatus en opleiding ouders op de kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

| | B |
|---|-----------|
| <i>Opleiding respondent (ref.=mbo):</i> | |
| Bao | 1,181*** |
| Vmbo | 0,529*** |
| Hbo | -0,448*** |
| Wo | -1,111*** |
| <i>Beroepsstatus ouders:</i> | |
| ISEI vader | -0,001 |
| ISEI moeder | 0,005 |
| <i>Opleiding vader (ref.=mbo)</i> | |
| Bao | -0,18 |
| Vmbo | -0,392** |
| Hbo | -0,039 |
| Wo | 0,245 |
| <i>Opleiding moeder (ref.=mbo)</i> | |
| Bao | -0,013 |
| Vmbo | -0,196 |
| Hbo | 0,043 |
| Wo | 0 |

Noot: In deze analyse zijn ook de variabelen huishoudenspositie, leeftijd, cohort, leeftijd kwadraat, kalenderjaar en voor beide ouders een dummyvariabele voor het ontbreken van ISEI opgenomen. **=p <0,05; ***=p <0,01. Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking (1998-2009)

Om na te gaan of de invloed van de beroepsstatus en het opleidingsniveau van de ouders op het werkloosheidsrisico door de jaren heen is veranderd, hebben we interactie-effecten tussen opleiding en beroep van de ouders en de cohorten toegevoegd. Uit deze analyse bleek echter niet dat het effect van het ouderlijk milieu voor opeenvolgende cohorten is veranderd.

Samenvattend blijkt het ouderlijk milieu geen (directe) invloed te hebben op het werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsrisico van kinderen, met uitzondering van het kleinere risico om zonder werk te zitten voor kinderen van wie de vader een vmbo-diploma heeft.

Beroepsstatus

We voerden voor de beroepsstatus soortgelijke analyses uit, maar nu alleen voor de werkzame beroepsbevolking tussen de 25 en 65 jaar (N=6.073). We onderzochten of de beroepsstatus en het opleidingsniveau

van de ouders een direct effect hebben op de beroepsstatus van hun kinderen. De uitkomsten worden voor mannen en vrouwen afzonderlijk besproken.

Tabel 7 geeft de resultaten voor de beroepsstatus van mannen. Zoals al uit de analyses van het EBB bleek, heeft de eigen opleiding van werkzame mannen een groot effect op hun beroepsstatus (ISEI). De beroepsstatus van mannen die alleen lager onderwijs hebben afgerond is gemiddeld 22,6 punten ($14,96 + 7,59$) lager dan de beroepsstatus van mannen met een wetenschappelijke opleiding. In aanvulling hierop hebben zowel de beroepsstatus van de vader als de beroepsstatus van de moeder een significant positief effect op de beroepsstatus van mannen. Mannen die dezelfde kenmerken hebben (leeftijd, opleiding en huishoudenspositie) scoren voor ieder punt dat de beroepsstatus van de vader hoger is, zelf 0,116 punt hoger op de ISEI-index. Ter illustratie: een man waarvan de vader werkte als keukenhulp (ISEI 15 punten) scoort gemiddeld $75 * 0,116 = 8,7$ punten lager op de ISEI-index dan een man waarvan de vader als rechter werkzaam was (ISEI 90 punten). Op een schaal van 15 tot 90 is dit een aanzienlijk verschil, dat niet valt te rijmen met een meritocratische arbeidsmarkt. Hoewel de invloed van moeders beroepsstatus kleiner is, is ook deze (marginaal) significant. In aanvulling op het effect van het beroep van de ouders, is er echter geen effect van het opleidingsniveau van de ouders op de beroepsstatus van mannen.

Tabel 7: ANCOVA-analyse beroepsstatus man

| Variabelen | B |
|------------------------------------|-----------|
| <i>Opleiding (ref.=mbo):</i> | |
| Bao | -7,590*** |
| Vmbo | -5,031*** |
| Hbo | 10,105*** |
| Wo | 14,955*** |
| ISEI vader | 0,116*** |
| ISEI moeder | 0,043* |
| <i>Opleiding vader (ref.=mbo):</i> | |
| Bao | -0,016 |
| Vmbo | 0,091 |
| Hbo | -0,822 |
| Wo | -0,939 |

| Variabelen | B |
|-------------------------------------|--------|
| <i>Opleiding moeder (ref.=mbo):</i> | |
| Bao | -0,788 |
| Vmbo | 0,393 |
| Hbo | -0,073 |
| Wo | 0,322 |

Noot: In deze analyse zijn ook de variabelen huishoudenspositie, leeftijd, leeftijd kwadraat, cohort, kalenderjaar en voor beide ouders een dummyvariabele voor het ontbreken van een ISEI-waarde opgenomen.

*=p <0,1; ***=p <0,01.

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking (1998-2009)

Als de Nederlandse arbeidsmarkt meritocratischer is geworden, valt te verwachten dat de invloed van de beroepsstatus van ouders op de beroepsstatus van mannen voor opeenvolgende cohorten is afgenomen. Om dit te toetsen zijn interactie-effecten tussen cohort en beroepsstatus van de ouders aan de analyse toegevoegd. Tabel 8 vermeldt de geschatte parameters van deze interactie-effecten. Deze zijn echter niet significant en laten ook geen eenduidig patroon zien. De analyse levert derhalve geen steun op voor de verwachting dat de invloed van de beroepsstatus van de vader dan wel de moeder voor jongere cohorten kleiner zou zijn dan voor oudere cohorten. Dit duidt erop dat de beroepsstatus van mannen niet minder wordt beïnvloed door de beroepsstatus van hun ouders dan een halve eeuw geleden het geval was.

Tabel 8: Geschat interactie-effect tussen beroepsstatus ouders en geboortecohort (ten opzichte van cohort 1946-1955)

| Cohort | ISEI vader | ISEI moeder |
|---------|------------|-------------|
| 1936-45 | 0,001 | -0,093 |
| 1946-55 | 0 | 0 |
| 1956-65 | -0,008 | -0,023 |
| 1966-75 | 0,011 | 0,000 |
| 1976-85 | 0,035 | 0,001 |

Dezelfde analyses hebben we uitgevoerd voor werkende vrouwen. Tabel 9 geeft de resultaten weer. Deze komen in grote lijnen overeen met die van de mannen. Het eigen opleidingsniveau is sterk bepalend voor de beroepsstatus. De beroepsstatus van de vader heeft, net als bij de mannen, ook een significante invloed op de beroepsstatus van vrouwen. De invloed van de beroepsstatus van de moeder op de beroepsstatus van de dochter

is beduidend kleiner, maar wel iets groter dan haar invloed op de beroepsstatus van zonen (0,051 versus 0,043). Vrouwen met dezelfde kenmerken (leeftijd, huishoudenspositie en opleiding) bereiken gemiddeld dus een hogere beroepsstatus naarmate hun ouders een hogere beroepsstatus hadden. Naast de beroepsstatus heeft het hoogst behaalde opleidingsniveau van de vader geen effect op de beroepsstatus van zijn dochter. Als de moeder een academische opleiding heeft voltooid, scoort de dochter echter gemiddeld wel ruim 5 punten ($4,79 + 0,38$) hoger op de ISEI-index dan wanneer zij geen onderwijsdiploma heeft, al is dit effect marginaal significant.

Tabel 9: ANCOVA-analyse beroepsstatus vrouw

| Variabelen | B |
|---|-----------|
| <i>Opleiding respondent (ref.=mbo):</i> | |
| Bao | -7,283*** |
| Vmbo | -4,577*** |
| Hbo | 8,478*** |
| Wo | 15,249*** |
| <i>Beroepsstatus ouders:</i> | |
| ISEI vader | 0,102*** |
| ISEI moeder | 0,051* |
| <i>Opleiding vader (ref.=mbo):</i> | |
| Bao | -0,413 |
| Vmbo | -0,827 |
| Hbo | -1,474 |
| Wo | -0,544 |
| <i>Opleiding moeder (ref.=mbo):</i> | |
| Bao | -0,379 |
| Vmbo | 0,762 |
| Hbo | 1,636 |
| Wo | 4,793* |

Noot: In deze analyse zijn ook de variabelen huishoudenspositie, leeftijd, leeftijd kwadraat, cohort, kalenderjaar en voor beide ouders een dummyvariabele voor het ontbreken van een ISEI-waarde opgenomen.

*= $p < 0,1$; ***= $p < 0,01$.

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking (1998-2009)

Ook voor vrouwen zijn we nagegaan of de invloed van de beroepsstatus van de ouders over de tijd is veranderd. Uit tabel 10 blijkt dat de interactie-termen tussen de beroepsstatus van de ouders en het geboortecohort niet significant zijn. Niettemin laten de parameterschattingen wel een dalende

trend zien, hetgeen erop zou kunnen duiden dat de invloed van de beroepsstatus van de ouders voor opeenvolgende cohorten licht daalt. Ook voor vrouwen kunnen we concluderen dat hun beroepsstatus nog steeds wordt beïnvloed door de beroepsstatus van beide ouders, hoewel deze invloed voor jongere cohorten mogelijk iets kleiner is dan voor oudere cohorten.

Tabel 10: Geschat interactie-effect tussen beroepsstatus ouders en geboortecohort (ten opzichte van geboortecohort 1946-1955)

| Cohort | ISEI vader | ISEI moeder |
|---------|------------|-------------|
| 1936-45 | 0,063 | 0,072 |
| 1946-55 | 0 | 0 |
| 1956-65 | -0,018 | -0,059 |
| 1966-75 | -0,055 | -0,009 |
| 1976-85 | -0,024 | -0,109 |

Als we de cijfers van de analyse van de FNB uit de voorgaande paragrafen samenvatten, kunnen we de volgende conclusies trekken. Het opleidingsniveau en de beroepsstatus van de ouders hebben geen directe invloed op het werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsrisico, met uitzondering van vaders met een vmbo-diploma, die het werkloosheidsrisico van hun kinderen lijken te verkleinen. De beroepsstatus van ouders is echter wel van invloed op de beroepsstatus van zowel mannen als vrouwen. Deze invloed is voor opeenvolgende geboortecohorten echter niet (voor mannen) of slechts heel licht (voor vrouwen) afgenomen, hetgeen er dus niet op duidt dat de Nederlandse arbeidsmarkt veel meritocratischer is geworden.

Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de vraag proberen te beantwoorden hoe meritocratisch de Nederlandse arbeidsmarkt is en of deze steeds meritocratischer wordt. We zijn ervan uitgegaan dat op een meritocratische arbeidsmarkt de kans op werkloosheid, het beroepsniveau van werkenden en het soort dienstverband (vast of flexibel) primair worden bepaald door het opleidingsniveau, en niet door kenmerken als etniciteit, geslacht en huishoudenspositie en leeftijd, en evenmin door de opleiding of (vroegere) beroepsstatus van de ouders. Uit onze analyses komen vier belangrijke punten naar voren.

Ten eerste is gebleken dat, hoewel het opleidingsniveau een belangrijke determinant is voor het verwerven van een goede arbeidsmarktpositie, het niet zonder meer de belangrijkste factor is die de kansen op de arbeidsmarkt bepaalt, zoals je op een meritocratische arbeidsmarkt zou verwachten. Alleen voor het beroepsniveau is het opleidingsniveau veruit de belangrijkste verklarende factor. Maar voor het werkloosheidsrisico zijn de combinatie van huishoudenspositie en geslacht en etniciteit belangrijker, en voor het dienstverband de leeftijd.

Ten tweede hebben we vastgesteld dat het belang van het opleidingsniveau niet eenduidig is toegenomen, zoals te verwachten valt als de arbeidsmarkt meritocratischer wordt. Het opleidingsniveau is alleen belangrijker geworden voor het risico op werkloosheid. Voor recente cohorten hangt wel de kans op een flexibel dienstverband sterker samen met de opleidingsrichting (algemeen vormend versus beroepsonderwijs). Bij het beroepsniveau neemt het belang van het opleidingsniveau over de tijd juist af. Opmerkelijk is dat het belang van de combinatie van huishoudenspositie en geslacht voor het werkloosheidsrisico juist is toegenomen, en alleen voor de kans op een flexibel dienstverband is afgenomen. De invloed van etniciteit is wel eenduidig afgenomen, wat weer wel in overeenstemming is met een toenemende meritocratisering van de arbeidsmarkt.

Ten derde heeft het ouderlijk milieu een direct effect op de arbeidsmarktpositie van kinderen. Voor het werkloosheidsrisico hebben we overigens geen duidelijke effecten gevonden, maar wel voor de beroepsstatus. De beroepsstatus van kinderen wordt zowel door de beroepsstatus van de vader, als door die van de moeder beïnvloed. Ouders met een hoge beroepsstatus vergemakkelijken blijkbaar de toegang van hun kinderen tot een hogere beroepsstatus. Het gaat hier om het directe effect van de beroepsstatus van de ouders, dus dit komt naast het indirecte effect via het opleidingsniveau van de kinderen. Deze intergenerationale statusovererving past niet op een meritocratische arbeidsmarkt.

Ten vierde is de intergenerationale overdracht van beroepsstatus voor jongere cohorten niet eenduidig afgenomen ten opzichte van oudere cohorten. Voor jongere cohorten is de beroepsstatus van de ouders niet of nauwelijks minder belangrijk dan voor oudere cohorten. Een trend naar een meer meritocratische arbeidsmarkt valt dus ook vanuit dit gezichtspunt niet te bespeuren. Het is echter mogelijk dat het databestand dat we hebben gebruikt te klein was om een eventuele trend eenduidig te kunnen vaststellen.

Alles tezamen bieden de analyses in dit hoofdstuk weinig ondersteuning voor de stelling dat de Nederlandse arbeidsmarkt in hoge mate een meritocratisch karakter heeft en/of steeds meritocratischer wordt.

Literatuur

- FNV (2015). *Gezocht: een echte baan. Onderzoek naar de beleving van onzeker werk*. FNV.
- Hond, Maurice de (2016). *De stemming van 6 maart 2016*. [<https://www.noties.nl/v/get.php?a=peil.nl&s=weekpoll&f=2016-03-06.pdf>]
- Ganzeboom, Harry B.G., Graaf, Paul de, & Treiman, Donald J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status, *Social Science Research*, 21(1), 1-56.
- Tolsma, J., & Wolbers, M.H.J. (2014). Social origin and occupational success at labour market entry in The Netherlands, 1931-80. *Acta Sociologica*, 57(3) 253-269.

Bijlage: Onderzoeksmethode en variabelen

In deze bijlage geven we een nadere toelichting bij de gebruikte onderzoeksmethode en de specificatie van de (verklarende) variabelen die zijn opgenomen in de statistische analyses.

Odds ratio's (relatieve kansverhoudingen)

Voor het analyseren van de kans op werkloosheid (en arbeidsongeschiktheid) en de kans op een flexibel dienstverband maken we in dit hoofdstuk gebruik van zogenaamde logistische regressies. Bij een logistische regressie is de te verklaren variabele een dichotome variabele, die alleen de waarden 0 en 1 kan aannemen (bijvoorbeeld niet of wel werkloos, niet of wel een flexibel dienstverband).

De uitkomst van een logistische regressie levert niet simpelweg de geschatte kans op een bepaalde gebeurtenis (werkloos, flexibel dienstverband) op, maar een zogenaamde odds ratio (relatieve kansverhouding). Wat hiermee bedoeld wordt, kan het beste worden uitgelegd aan de hand van een cijfervoorbeeld.

Stel dat van de hoog opgeleide vrouwen 75 procent betaald werk heeft en van de laag opgeleide vrouwen 50 procent. Dan hebben hoog opgeleiden dus anderhalf maal zoveel kans op betaald werk als laag opgeleiden. We kunnen echter ook zeggen dat van de hoog opgeleiden 25 procent niet werkt en van de laag opgeleiden 50 procent. Laag opgeleide vrouwen hebben dan dus twee maal zoveel kans om niet te werken als hoog opgeleide vrouwen. Dit

laat zien dat de kansenverhouding tussen hoog en laag opgeleiden verschilt, afhankelijk van de vraag of we ons op werken of op niet-werken richten.

Dit verschil wordt nog duidelijker als deze kansen in de loop van de tijd veranderen. Stel nu dat de arbeidsdeelname van hoog opgeleide vrouwen stijgt naar 90 procent en de arbeidsdeelname van laag opgeleiden naar 60 procent. Dan hebben hoog opgeleide vrouwen nog steeds anderhalf maal zoveel kans op werk als laag opgeleiden. Die kansverhouding is dus gelijk gebleven. De kans om niet te werken is voor hoog opgeleide vrouwen afgenomen naar 10 procent en voor laag opgeleiden naar 40 procent. Laag opgeleiden hebben nu vier maal zoveel kans om niet te werken als hoog opgeleiden. Deze kansverhouding is dus verdubbeld. Terwijl we concluderen dat het verschil in kans op werk tussen hoog en laag opgeleiden onveranderd is, blijkt het verschil in kans om niet te werken verdubbeld te zijn.

Om te voorkomen dat we tot dit soort tegenstrijdige conclusies komen, maken we gebruik van zogenaamde odds ratio's of relatieve kansverhoudingen. De odds is de kans dat iets het geval is ten opzichte van de kans dat het niet het geval is. In de oorspronkelijke situatie is de odds van de kans op werk voor hoog opgeleide vrouwen dus $75 / 25 = 3$ en voor laag opgeleide vrouwen $50 / 50 = 1$. De odds ratio is de verhouding tussen deze beide odds en is dus gelijk aan $3 / 1 = 3$. In de nieuwe situatie is de odds voor hoog opgeleiden $90 / 10 = 9$ en voor laag opgeleiden $60 / 40 = 1,5$, zodat de odds ratio $9 / 1,5 = 6$ bedraagt. We concluderen dan dat het verschil in arbeidsdeelname tussen hoog en laag opgeleide vrouwen twee keer zo groot is geworden.

De odds van de kans om niet te werken is het omgekeerde (de reciproque) van de kans om wel te werken, namelijk $1/3$ voor hoog opgeleiden en 1 voor laag opgeleiden in de oorspronkelijke situatie en $1/9$ voor hoog opgeleiden en $2/3$ voor laag opgeleiden in de nieuwe situatie. De odds ratio is dan dus gedaald van $1/3$ in de oude situatie naar $(1/9) / (2/3) = 1/6$ in de nieuwe situatie. Ook nu luidt de conclusie dat het verschil tussen hoog en laag opgeleiden is verdubbeld, zodat het inderdaad niet uitmaakt of we ons richten op de kans op werk of de kans om niet te werken. Veel van de uitkomsten die in dit hoofdstuk worden besproken gaan uit van een relatieve kansverhouding en zijn op bovenstaande manier te interpreteren.

Verklarende variabelen in de EBB

Bij de analyses op basis van de EBB worden opleiding, leeftijd, geslacht, huishoudenssamenstelling, etniciteit en geboortecohort als verklarende variabelen gebruikt.

Voor het hoogst behaalde opleidingsniveau worden zeven categorieën onderscheiden, te weten:

1. Lager onderwijs c.q. basisonderwijs (bao)
2. Lager beroepsonderwijs (lbo) c.q. voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)
3. Meer uitgebreid lager onderwijs (mulo) c.q. middelbaar algemeen vormend onderwijs (mavo)
4. Middelbaar beroepsonderwijs (mbo) (*referentiecategorie*)
5. Hbs en gymnasium c.q. hoger algemeen vormend onderwijs (havo) en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo)
6. Hoger beroepsonderwijs (hbo) en kandidaats/bachelor wetenschappelijk onderwijs
7. Wetenschappelijk onderwijs (masterniveau) (wo)

Hierbij dient men er rekening mee te houden dat de onderwijssoorten in de loop van de tijd meerdere keren zijn gewijzigd. Daardoor is het niet altijd goed mogelijk om de oudere en meer recente onderwijssoorten op hetzelfde niveau te plaatsen. Zo kan men erover twisten of het correct is de mulo gelijk te stellen aan de latere mavo. Sinds 1999 bestaat ook de mavo niet meer doordat deze, onder de naam theoretische leerweg, is opgegaan in het vmbo. Dit bemoeilijkt de vergelijkbaarheid van de verschillende opleidingsniveaus over de tijd. In sommige analyses zullen we categorieën 2 en 3 samenvoegen, omdat het onderscheid niet consistent over de tijd valt te maken. Ook categorieën 4 en 5 worden in sommige analyses samengevoegd als een algemene categorie van middelbaar onderwijs. Het middelbaar beroepsonderwijs is de referentiecategorie.

De leeftijd wordt uiteraard in jaren gemeten. Om rekening te houden met een mogelijk kromlijng verband, wordt ook het kwadraat van de leeftijd in de analyse meegenomen.

Zoals uit andere onderzoeken bekend is, hebben de huishoudensamenstelling en de positie in het huishouden voor vrouwen en mannen vaak een verschillend effect. Zo hebben gehuwde of samenwonende vrouwen met kinderen een relatief lage arbeidsparticipatie, terwijl gehuwde of samenwonende mannen met kinderen juist een hoge arbeidsdeelname kennen. Om deze reden wordt in de analyses de combinatie van geslacht en positie in het huishouden als verklarende variabele opgenomen. Deze variabele kent tien verschillende categorieën:

1. Alleenstaande man
2. Mannelijk lid van een paar zonder thuiswonende kinderen

3. Mannelijk lid van een paar met één of meer thuiswonende kinderen (*referentiecategorie*)
4. Alleenstaande man met één of meer thuiswonende kinderen
5. Overige mannen (o.a. thuiswonende kinderen)
6. Alleenstaande vrouw
7. Vrouwelijk lid van een paar zonder thuiswonende kinderen
8. Vrouwelijk lid van een paar met één of meer thuiswonende kinderen
9. Alleenstaande vrouw met één of meer thuiswonende kinderen
10. Overige vrouwen (o.a. thuiswonende kinderen)

De etniciteit van de respondent is gebaseerd op de officiële definitie van het CBS: als een van de ouders niet in Nederland is geboren wordt de respondent als allochtoon aangemerkt. In de meeste golven van de EBB kunnen de volgende etnische categorieën worden onderscheiden:

1. Autochtoon (*referentiecategorie*)
2. Westerse allochtoon
3. Turks
4. Marokkaans
5. Surinaams
6. Antilliaans
7. Overige (niet-westerse) allochtoon

Het geboortecohort bestaat, zoals in de eerste paragraaf uiteengezet, uit perioden van tien jaren. De babyboomers, geboren tussen 1946 en 1955, fungeren hierbij als referentiecategorie.

Verklarende variabelen in de FNB

Bij de analyses op basis van de FNB worden, voor zover mogelijk, dezelfde verklarende variabelen gebruikt als bij de analyses op basis van de EBB.

Anders dan bij de EBB telt de variabele huishoudenspositie en geslacht in deze analyse acht categorieën. De categorieën 'overige mannen' en 'overige vrouwen' ontbreken hier.

Omdat de FNB beduidend minder respondenten telt dan de EBB, is het hoogst behaalde opleidingsniveau van zowel de respondenten als de ouders in vijf categorieën ingedeeld om zo voldoende celvulling te houden. De vijf categorieën zijn:

1. Lager onderwijs c.q. basisonderwijs (bao)
2. Lager beroepsonderwijs (lbo) c.q. voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)

3. Hbs en gymnasium, hoger algemeen vormend onderwijs (havo), voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) (*referentiecategorie*)
4. Hoger beroepsonderwijs (hbo)
5. Wetenschappelijk onderwijs (wo)

De overige verklarende variabelen van de respondenten komen overeen met de variabelen die zijn gebruikt bij de analyse van de EBB. Aangezien de FNB aanzienlijk minder waarnemingen bevat dan de EBB, kunnen niet alle analyses voor mannen en vrouwen apart worden uitgevoerd.

Voor bijna de helft van de respondenten (49,6 procent) is er geen informatie beschikbaar over het beroepsniveau van de moeder. Dit valt te verklaren uit het grote aantal moeders dat in de vorige eeuw werkte als huisvrouw en daarom geen beroepsstatus had. Het ontbreken van beroepsniveau van de vader was met 3,9 procent beduidend lager. We hebben de missende waarden voor zowel de vader als de moeder wel meegenomen in onze analyses, omdat deze een indicatie kunnen zijn voor een specifieke situatie, zoals respondenten uit een eenoudergezin of respondenten van wie de moeder werkte als huisvrouw of de vader werkloos of arbeidsongeschikt was. Deze factoren kunnen van invloed zijn op het beroepsniveau van de respondent en kunnen daarnaast ook in de loop van de tijd veranderen, in het bijzonder bij huisvrouwen. We hebben de ontbrekende waarden op nul gesteld en vervolgens een dummyvariabele toegevoegd die aangeeft of het beroepsniveau (ISEI) van de vader of de moeder ontbreekt. Aangezien de uitkomsten van de analyse geen eenduidige patronen opleverden voor de respondenten met ontbrekende waarden voor hun ouders, worden deze resultaten in de tekst niet besproken