



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

De baan voor het leven is nog springlevend

de Beer, P.

Publication date

2016

Document Version

Final published version

Published in

Economisch-Statistische Berichten

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2016). De baan voor het leven is nog springlevend. *Economisch-Statistische Berichten*, 101(4740), 572-574. <https://esb.nu/esb/20019912/de-baan-voor-het-leven-is-nog-springlevend>

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: <https://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.

De baan voor het leven is nog springlevend

Met enige regelmaat valt te beluisteren dat de baan voor het leven niet meer bestaat. Echter, ongeveer twee vijfde van de oudere mannelijke werknemers werkt al sinds zijn dertigste in de huidige werkkring. Bovendien is het aantal banen voor het leven sinds 1998 nog toegenomen. De kans op een levenslang dienstverband is het grootst voor laagopgeleide werknemers in een groot bedrijf in de sectoren landbouw of openbaar bestuur.

PAUL DE BEER
Hoogleraar aan de
Universiteit van
Amsterdam en
mededirecteur van
het Amsterdams
Instituut voor
Arbeidsstudies

De sterke groei van het aantal flexibele dienstverbanden is een van de opvallendste en meest besproken ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de afgelopen twintig jaar. De traditionele industriële of fordistische arbeidsmarkt met stabiele banen en duurzame en lineaire loopbanen zou sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw geleidelijk plaats maken voor een postindustriële of transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998). Deze arbeidsmarkt kent veel meer tijdelijke en andersoortige flexibele banen en loopbanen die zich kenmerken door veel meer, maar wel minder voorspelbare, overgangen (transities) tussen de verschillende posities op en buiten de arbeidsmarkt. De meest kernachtige manier om deze ontwikkeling te karakteriseren is met de veelgehoorde uitspraak: 'de baan voor het leven bestaat niet meer' (Diekman, 2016).

De relatie tussen een levenslang dienstverband en de opkomst van flexibele banen is echter minder eenduidig dan op het eerste gezicht lijkt. Enerzijds betekent een flexibel contract niet per se dat men snel weer van baan moet veranderen. Door interne mobiliteit kan men immers meerdere tijdelijke contracten achter elkaar bij dezelfde werkgever hebben en na een tijdelijk contract kan er een

vast contract volgen. Anderzijds betekent een vast contract niet automatisch dat men langdurig bij dezelfde werkgever blijft, aangezien men ook dan vrijwillig van baan kan veranderen of kan worden ontslagen.

Terwijl er volop statistieken zijn over het aantal flexibele banen, zijn er geen cijfers beschikbaar over het aantal werknemers met een baan voor het leven. Het CBS geeft wel cijfers over de anciënniteit van werkenden, maar teert daarbij als bovengrens een dienstverband van twintig jaar. Het is betwistbaar of dat lang genoeg is om van een baan voor het leven te spreken. Hier wordt van een baan voor het leven gesproken als een werknemer in de leeftijdsgroep 55–59 jaar nog dezelfde werkkring heeft als aan het begin van zijn of haar loopbaan, namelijk op dertigjarige leeftijd. De persoon in kwestie heeft dan dus minimaal 25 jaar in dezelfde werkkring gewerkt. De reden om niet naar zestigplussers te kijken, is dat dit tot voor kort een niet-representatieve en relatief kleine groep was – doordat de meeste werknemers rond hun zestigste stopten met werken. De aandacht beperkt zich tot werknemers in loondienst, aangezien de termen 'baan' en 'werkkring' bij zelfstandigen geen eenduidige betekenis hebben. De analyse is uitgevoerd met microdata van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. In 2014 omvatte dit bestand 200.373 werknemers, van wie 23.660 tussen 55 en 60 jaar.

In 2014 waren bijna twee op de vijf mannelijke werknemers tussen 55 en 60 jaar al voor hun dertigste in de huidige baan begonnen, en ruim een op de vier voor hun 25e (figuur 1). Twee op de vijf mannen in deze leeftijdsklasse hebben dus een baan voor het leven, en gemiddeld werken zij al 35 jaar in dezelfde werkkring.

Onder vrouwen is de baan voor het leven veel minder gebruikelijk. Iets minder dan een op de vijf vrouwen van 55 tot 59 jaar is voor haar dertigste in haar huidige werkkring begonnen. Dit is niet verrassend, aangezien voor vrouwen een levenslang dienstverband nooit een wijd verbreid fenomeen is geweest. Nog betrekkelijk recent onderbraken de

meesten van hen hun loopbaan immers voor langere tijd om voor hun kinderen te zorgen. Daarom beperkt deze analyse zich verder tot mannen.

WIE HEBBEN EEN BAAN VOOR HET LEVEN?

Mannen met een lagere opleiding hebben vaker een baan voor het leven dan hoogopgeleide mannen. Het effect van beroepsniveau is hieraan tegengesteld.

Dat twee op de vijf oudere mannelijke werknemers een baan voor het leven hebben, betekent uiteraard dat een meerderheid, drie vijfde, na hun dertigste nog minimaal een keer van baan is veranderd. Voor welke werknemers is nu de kans het grootst om (vrijwel) hun hele loopbaan bij dezelfde werkgever te blijven? Om dit vast te stellen is een logistische regressie uitgevoerd van de kans dat een mannelijke werknemer van 55–59 jaar in 2014 voor zijn dertigste in zijn huidige werkkring is begonnen (figuur 2).

Naarmate het opleidingsniveau lager en het beroepsniveau hoger is, is de kans op een baan voor het leven groter. Laagopgeleide mannen in een hogere functie hebben dus het vaakst al lange tijd dezelfde werkkring. Het gaat hier veelal om mannen die op een lagere functie zijn begonnen en langzaam binnen hun bedrijf zijn opgeklommen.

Verder hebben werknemers in grote bedrijven een aanzienlijk grotere kans op een baan voor het leven dan werknemers in kleine bedrijven. Dit is begrijpelijk, aangezien grote bedrijven veel meer mogelijkheden bieden voor interne mobiliteit. Tussen bedrijfstakken zijn er ook aanzienlijke verschillen: vooral in de landbouw en het openbaar bestuur is de kans op een baan voor het leven groot, in de horeca en de verhuur en overige zakelijke diensten juist klein.

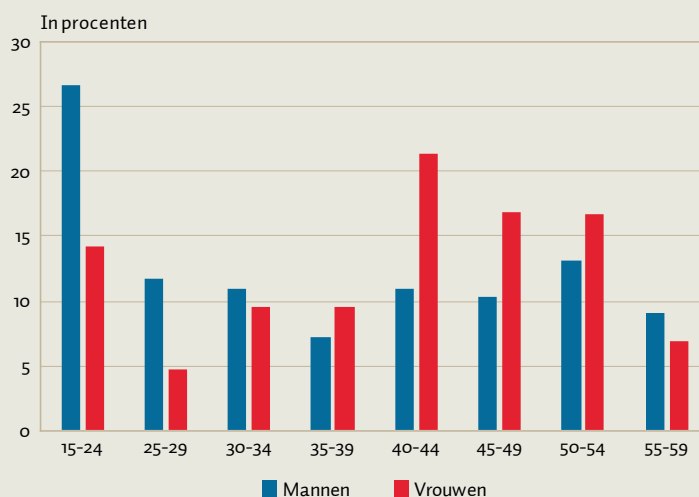
Figuur 2 geeft ook voor mannelijke werknemers tussen 55 en 59 jaar met verschillende kenmerken de geschatte kans op een baan voor het leven weer. Als referentiepersoon geldt een autochtone man met partner en kinderen, een mbo-opleiding, werkzaam in de industrie, in een voltijd baan met een vast contract op beroepsniveau 2 in een bedrijf met minder dan tien werknemers. Deze persoon heeft een kans van dertig procent om al langer dan sinds zijn dertigste in zijn huidige werkkring te werken. Deze kans ligt rond de veertig procent als hij in de landbouw of in het openbaar bestuur werkt. Als hij in een bedrijf met minimaal honderd werknemers werkt, wordt de kans zelfs 47 procent. De kans op een baan voor het leven is echter kleiner dan vijftien procent als hij een masterdiploma heeft of in de horeca of in de verhuur en overige zakelijke diensten werkt.

BAAN VOOR HET LEVEN NIET OP DE TERUGTOCHT

Er is geen aanwijzing dat de baan voor het leven sinds 1998 minder gebruikelijk is geworden. Voor zover ons bekend zijn er geen cijfers die het mogelijk maken de ontwikkeling van de duur van de ononderbroken loopbaan over een lange periode in kaart te brengen. Er kan echter wel een vergelijking worden gemaakt met EBB-cijfers uit 1998. Uit figuur 3 blijkt dat de baan voor het leven onder mannen toen iets minder vaak voorkwam: 35 procent tegenover 38 procent in 2014. Dit is opmerkelijk omdat juist in deze periode het aantal flexibele banen sterk is gegroeid. Het kan verklaard worden doordat, ondanks de sterke toename van flexwerk,

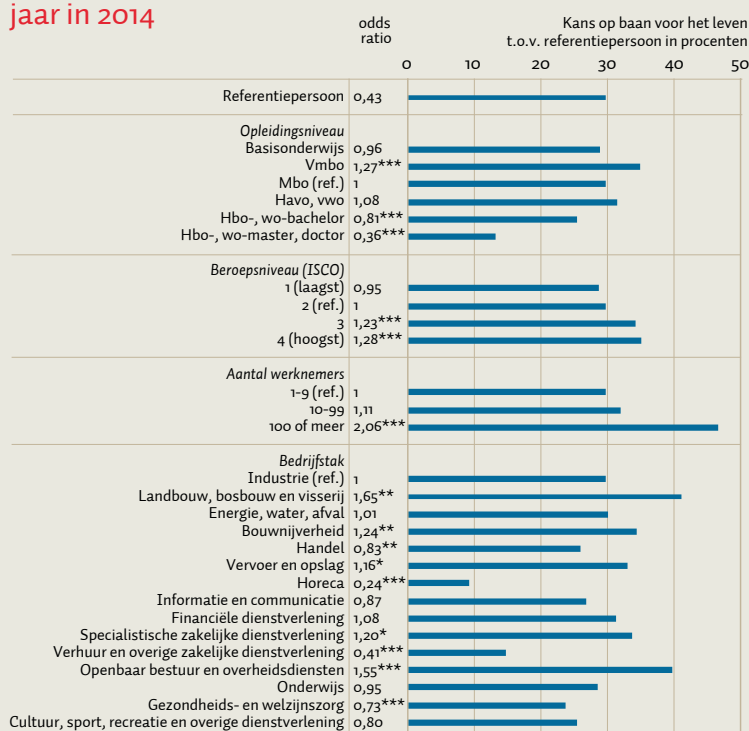
de arbeidsmobiliteit niet structureel toeneemt. Ook voor jongeren is er een licht dalende trend in arbeidsmobiliteit te herkennen (CBS Statline, 2014). Anders gezegd, er heeft zich de afgelopen twintig jaar wel een ingrijpende verandering voorgedaan in de formele contractvormen waarop

Beginleeftijd huidige werkkring voor werknemers van 55–59 jaar in 2014 **FIGUUR 1**



Bron: CBS (EBB 2014 microbestand); bewerking door auteur

Logistische regressie van de kans op een baan voor het leven voor mannelijke werknemers van 55–59 jaar in 2014 **FIGUUR 2**

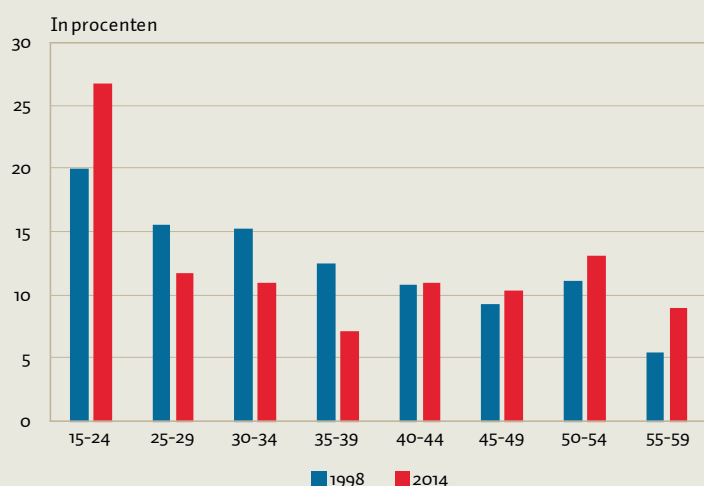


In de regressie is tevens gecontroleerd voor huishoudensituatie, etniciteit, arbeidsduur en type dienstverband. Referentiepersoon: paar met kinderen, mbo, autochtoon, ISCO-niveau 2, vast dienstverband, voltijd baan, industrie, < 10 werknemers.

*/**/*** Significant op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau.

Beginleeftijd huidige werkkring voor mannelijke werknemers van 55–59 jaar in 1998 en 2014

FIGUUR 3



Bron: CBS (EBB 1998 en 2014 microbestand); bewerking door de auteur

(vooral) jongeren werken, maar veel minder in de feitelijke mobiliteitspatronen.

Door de beginleeftijd in de huidige werkkring van de 55- tot 60-jarigen te vergelijken met die van de iets jongere leeftijdscategorieën kan men nagaan of er aanwijzingen zijn dat de baan voor het leven in de nabije toekomst wel minder vaak zal voorkomen. Tabel 1 vergelijkt het aandeel van de mannelijke werknemers dat voor hun dertigste verjaardag in de huidige werkkring is begonnen wat betreft vier leeftijdsgroepen. Van de 45- tot 49-jarigen en van de 50- tot 54-jarigen blijkt er een kleiner percentage, rond de 34 procent, voor hun dertigste in de huidige werkkring te zijn begonnen dan van de 55- tot 59-jarigen (39 procent). Dit lijkt erop te duiden dat het aandeel werknemers met een baan voor het leven de komende tien jaar wat zal teruglopen. Het is overigens geen sluitend bewijs, aangezien

Aandeel mannelijke werknemers dat voor zijn dertigste in huidige werkkring is begonnen

TABEL 1

Huidige leeftijd	Percentage
40-44	38,1
45-49	33,9
50-54	34,6
55-59	38,7

Bron: CBS (EBB 2014 microbestand); bewerking door de auteur

werknemers met een korter dienstverband de arbeidsmarkt mogelijk eerder verlaten en op 55- tot 59-jarige leeftijd niet meer tot de groep werknemers zullen behoren. Van de 40- tot 44-jarigen is vrijwel hetzelfde percentage als van de 55- tot 59-jarigen voor hun dertigste in hun huidige baan begonnen. Van deze jongere groep zal er vermoedelijk echter nog een deel van werkkring veranderen voordat zij 55 jaar worden. Er zijn dus aanwijzingen dat het aandeel banen voor het leven de komende tien jaar zal gaan afnemen. Voorslansnog lijkt dit om een daling van vier à vijf procentpunten te zullen gaan.

CONCLUSIE

Ondanks veelvuldige geluiden van het tegendeel, is de baan voor het leven nog allerminst verdwenen. Integendeel, van de oudere mannelijke werknemers werkt nu een groter percentage sinds zijn dertigste in dezelfde werkkring dan in 1998. Bij twee vijfde van de werkende oudere mannen is er sprake van een baan voor het leven. Bij vrouwen gaat het wel om een beduidend kleiner aandeel. Omdat van de iets jongere leeftijdsgroepen een wat kleiner deel al op jonge leeftijd in de huidige baan is begonnen, zal de baan voor het leven de komende tien jaar naar verwachting wel wat in belang afnemen.

Aan het feit dat langdurige, ononderbroken loopbanen nog altijd veel voorkomen, kan men twee, tegenovergestelde consequenties voor het scholings- en arbeidsmarktbeleid verbinden. Degenen die van mening zijn dat werkenden veel mobieler en flexibeler moeten worden, zullen er een bevestiging in zien dat er nog veel inspanningen nodig zijn om de hele beroepsbevolking in beweging te krijgen. Degenen die de sterke groei van de flexibele schil van de arbeidsmarkt met lede ogen aanzien, kunnen er echter hoop uit putten omdat er nog altijd veel stabiliteit op de arbeidsmarkt is.

LITERATUUR

Diekman, A. (2016) Baan voor het leven bestaat niet meer. *Het Financieel Dagblad*, 11 maart 2016. Artikel te vinden op <http://fd.nl>.

Schmid, G. (1998) Transitional labour markets: a new European employment strategy. *WZB Discussion Paper*, FS I 98–206. Berlijn: WZB.

In het kort

- ▶ De groei van het aantal flexibele banen betekent niet direct dat de baan voor het leven gaat verdwijnen
- ▶ Door interne mobiliteit hebben werknemers in grote bedrijven de grootste kans om vanaf hun dertigste bij dezelfde werkgever te werken
- ▶ In de komende tien jaar lijkt de daling in het percentage banen voor het leven vier à vijf procentpunten te bedragen