

Krimpemde werkgelegenheid, scholing en arbeidsmarktmobiliteit in Nederland

Citation for published version (APA):

Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W., & de Vries, M. R. (2010). Krimpemde werkgelegenheid, scholing en arbeidsmarktmobiliteit in Nederland. In D. B. M. Batenburg, & P. J. Ronald (Eds.), *Arbeid in crisis?* (pp. 91-101). Boom Lemma uitgevers.

Document status and date:

Published: 01/01/2010

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

Taverne

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

KRIMPENDE WERKGELEGENHEID, SCHOLING EN ARBEIDSMARKTMOBILITEIT IN NEDERLAND

Didier Fouarge, Andries de Grip, Wendy Smits en Robert de Vries

INLEIDING

In sommige bedrijfssectoren en beroepen verdwijnt de werkgelegenheid als gevolg van technologische ontwikkelingen en de globalisering van de economie. De huidige economische crisis versterkt deze structurele effecten. Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid is steeds minder gericht op baan zekerheid en steeds meer op werk zekerheid. Dit is in het bijzonder het geval voor mensen die werkzaam zijn in beroepen waar structureel minder vraag naar is. In deze bijdrage onderzoeken we in welke mate investeringen in de scholing van werknemers van invloed zijn op hun loopbaanmobiliteit. In het bijzonder zijn wij geïnteresseerd in het effect van scholing voor werknemers die werkzaam zijn in krimpende beroepen. Het belang van scholing voor werknemers in krimpende beroepen wordt onderstreept doordat in de meeste sectoren die kampen met een krimpende werkgelegenheid het gemiddelde opleidingsniveau van de werkenden relatief laag is (Fouarge et al., 2009), terwijl het gemiddelde opleidingsniveau relatief hoog is in de sterk groeiende sectoren. Bij- of omscholing kan derhalve van groot belang zijn voor werknemers in krimpende beroepen, omdat het hun perspectieven kan bieden voor nieuw werk in een ander beroep.

Hoewel de literatuur aangeeft dat informatie over de ontwikkeling in de relatieve vraag op beroepsniveau van belang is voor de beslissing van werknemers om al dan niet in menselijk kapitaal te investeren (Shah & Burke, 2001), bestaat er geen uitgebreide literatuur over de vraag of werknemers die werkzaam zijn in krimpende beroepen meer in scholing investeren dan andere werknemers om bijvoorbeeld op deze manier hun kans op een andere baan te vergroten. De meeste studies gaan uit van de theorie van het menselijk kapitaal en maken een onderscheid tussen de effecten van algemene en bedrijfsspecifieke scholing. Bedrijfsspecifieke scholing leidt tot minder mobiliteit, terwijl (volledig) algemene scholing geen effect op de mobiliteit heeft (Dearden et al., 1997; Parent, 1999; Green et al., 2000; Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000). Daarnaast zijn er enkele studies die wijzen op het commitment-effect van scholing. Door scholing voelen werknemers zich meer be-

trokken bij de organisatie waardoor ze minder geneigd zullen zijn om naar ander werk te gaan zoeken (Sieben, 2007).

Het onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke scholing wordt in empirische studies over scholing en arbeidsmobiliteit vrijwel altijd geoperationaliseerd op basis van de verdeling van de kosten van de scholing. Als de werkgever (een deel van) de kosten voor zijn rekening neemt, dan wordt verondersteld dat de scholing (gedeeltelijk) bedrijfsspecifiek is (Dearden et al., 1997; Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000). De gedachte hierachter is dat werkgevers niet voor de kosten van algemene scholing betalen omdat algemene scholing ook waardevol is voor andere werkgevers.

Arbidsmobiliteit wordt in de literatuur op verschillende wijze geoperationaliseerd. Er zijn studies die zich beperken tot de baan-baanmobiliteit en de uitstroom van werk naar werkloosheid of inactiviteit buiten beschouwing laten (Dearden et al., 1997; Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000). Andere studies richten zich vooral op de transitie van werk naar werkloosheid (en andersom) (Blasco et al., 2008). Er zijn ook studies die beide soorten mobiliteit bekijken (Chéron et al., 2009). Omdat de observatieperiode na afloop van de scholing vaak kort is (één of twee jaar) of omdat er geen informatie beschikbaar is over de feitelijke loopbaan na afloop van de scholing wordt soms ook naar de relatie tussen de scholingsparticipatie en het baanzoekgedrag van werknemers gekeken (Zweimüller & Winter-Ebmer, 2000; Sieben, 2007).

Uit de meeste studies die hierboven genoemd zijn, kwam naar voren dat de scholing waar de werkgever voor betaalt de mobiliteit verkleint en de scholing die door de werknemer wordt betaald de kans op mobiliteit vergroot of geen effect heeft op de mobiliteit. Een probleem in empirische studies is dat de beslissing om een werknemer te scholen niet onafhankelijk is van de verwachte toekomstige mobiliteit. Werkgevers zullen vooral investeren in werknemers die ze een langere tijd in dienst willen houden en waarbij de kans dat ze zelf opstappen gering is. Werknemers die zelf een opleiding bekostigen, zullen dit vaak doen omdat ze van baan willen veranderen. Dit betekent dat er sprake is van endogene zelfselectie in de beslissing om al dan niet aan een opleiding deel te nemen.

Corrigeren voor endogeniteit is echter niet gemakkelijk. In een aantal studies wordt de methode van instrumentele variabelen (IV-methode) toegepast. Een variabele die wel van invloed is op scholingsparticipatie maar niet op mobiliteit is moeilijk te vinden omdat de meeste variabelen die van invloed zijn op het wel of niet deelnemen aan een opleiding (bedrijfsomvang, bedrijfssector, regio, leeftijd, vooropleiding) ook van invloed zijn op de mobiliteit. Dearden et al. (1997) stellen voor om informatie over schoolvakanties als instrument te gebruiken omdat postinitiële opleidingen vaak de reguliere

schoolvakanties volgen. Chéron et al. (2009) schatten een bivariaat probit model waarin scholingsparticipatie en mobiliteit (baanmobiliteit en uitstroom naar werkloosheid worden afzonderlijk bekeken) simultaan worden bepaald. Hoewel in een dergelijk model identificatie op basis van de functionele vorm in principe mogelijk is, nemen Chéron et al. in de vergelijking een variabele op die aangeeft of het bedrijf waarin iemand werkzaam is een scholingsplan heeft. Bovendien nemen ze geen sectordummies op in de mobiliteitsvergelijking. Blasco et al. (2008) onderzoeken de relatie tussen scholing en transitities van werk naar geen werk en van geen werk naar werk. Zij vinden dat scholing leidt tot een grotere kans op uitstroom uit werkloosheid.

Met de data die wij tot onze beschikking hebben, is het moeilijk om adequaat in te gaan op het probleem van zelfselectie in scholing; onze databron (de Enquête Beroepsbevolking; zie de volgende paragraaf) bevat daarvoor te weinig bruikbare informatie. Het vernieuwende karakter van deze paper heeft daarom vooral betrekking op de invalshoek: het verband tussen de werkgelegenheidsontwikkelingen op beroepsniveau (krimpende beroepen), scholing en beroepsmobiliteit. Recent zijn er enkele artikelen verschenen die inzicht geven in ontwikkelingen in de bedrijfssector- en beroepsmobiliteit in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten (Kambourov & Manoskii, 2004; Elliot & Lindley, 2006), maar in deze artikelen wordt nauwelijks de relatie met scholing gelegd.

Centraal in deze bijdrage staat de vraag in welke mate de door de bedrijven of de werknemers bekostigde scholingsinvesteringen leiden tot een grotere werkzekerheid (minder uitstroom naar werkloosheid en inactiviteit) en een grotere beroepsmobiliteit. Daarbij stellen wij de vraag in welke mate deze effecten beïnvloed worden door structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt; in welke mate is de relatie tussen scholing en mobiliteit verschillend voor werknemers in krimpende en niet-krimpende beroepen? De analyses zijn als volgt opgebouwd. Eerst wordt ingegaan op de relatie tussen de werkgelegenheidsgroei en de participatie in scholing. Verwacht mag worden dat werknemers in krimpende beroepen meer aan scholing deelnemen – en dat ze dat vooral zelf bekostigen – om op deze manier hun kansen op (ander) werk te verbeteren. Daarna gaan we in op het verband tussen scholing in relatie tot werkgelegenheidsgroei en de beroepsmobiliteit. De verwachting is dat werknemers die meer aan scholing doen betere arbeidsmarktperspectieven hebben: ze zijn vaker mobiel naar een ander beroep of andere werkgever, en minder vaak werkloos of inactief. Vooral voor werknemers in krimpende beroepen mag verwacht worden dat scholing de arbeidsmarktperspectieven verbetert.

In de volgende paragraaf staan data en methodiek centraal. In de daarop volgende paragraaf bespreken wij de resultaten van onze analyses. Wij sluiten af met enkele conclusies.

DATA EN METHODIEK

Wij zijn geïnteresseerd in de rol van scholing in beroepen met een krimpende werkgelegenheid. Leidt scholing tot een hogere beroepsmobiliteit en minder risico op werkverlies voor de werknemers in krimpende beroepen? Is er wat dat betreft een verschil tussen scholing die door de werkgever wordt betaald en scholing die de werknemer zelf bekostigt? Om deze vragen te beantwoorden hebben we vier soorten arbeidsmarktmobiliteit geanalyseerd:

1. Uitstroom van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit.
2. Verandering van beroep bij dezelfde werkgever.
3. Verandering van beroep bij een andere werkgever.
4. Zelfde beroep bij een andere werkgever.

Voor elk type mobiliteit is een logitmodel geschat¹ waarin de kans op dit type mobiliteit ten opzichte van geen mobiliteit wordt verklaard door de werkgelegenheidsgroei in het beroep waarin iemand werkzaam is, de scholing die gevolgd is en de interactie tussen beide variabelen. Daarnaast zijn in het model enkele controlevariabelen opgenomen.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2007 en 2008. De EBB is een roterend panelonderzoek onder ongeveer 65.000 huishoudens per jaar. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Na het eerste face-to-face interview volgen nog vier telefonische vervolginterviews. Tussen elk interview zit ongeveer 3 maanden. Door het panelkarakter is de EBB bij uitstek geschikt om de dynamiek op de arbeidsmarkt in kaart te brengen (Bierings et al., 2009; Kerkhofs, 2008). De EBB bevat uitgebreide informatie over het beroep, de werkkring (bedrijf en bedrijfssector) en opleidingsachtergrond van werkenden. We beperken ons onderzoek tot werkenden in loondienst met een baan van meer dan 12 uur per week. Werkenden die tegelijkertijd een voltijdopleiding volgen, worden buiten beschouwing gelaten.

Arbeidsmarktmobiliteit

De arbeidsmarktmobiliteit wordt gemeten door de arbeidssituatie op het moment van het vijfde interview (in 2008) te vergelijken met de situatie bij het eerste interview (in 2007). In elk van de vervolginterviews wordt gevraagd of de respondent nog steeds bij dezelfde werkgever werkzaam is als in het voorafgaande interview. Als een respondent aangeeft bij een andere werkgever te werken dan wordt het beroep opnieuw gevraagd. Als de respondent niet van werkgever is veranderd, wordt gevraagd of hij of zij nog steeds in

1. Een multinomiaal logit model leverde vergelijkbare uitkomsten.

hetzelfde beroep werkzaam is. Veranderingen van beroep worden gemeten op basis van de Standaard Beroepenclassificatie (SBC '92) van het CBS. Om de beroepsmobilititeit zo goed mogelijk te traceren, maken we daarbij gebruik van het laagste aggregatieniveau. Als het 5-digit beroep bij het vijfde interview anders is dan het 5-digit beroep bij het eerste interview, is er sprake van een verandering van beroep.

In tabel 8.1 staan enkele beschrijvende statistieken. Slechts 1% van de respondenten is tussen 2007 en 2008 uitgestroomd van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit. Veranderingen van beroep en/of werkgever komen veel vaker voor: 5,5% van de respondenten is van beroep veranderd maar nog steeds bij dezelfde werkgever werkzaam, 7,7% is zowel van beroep als van werkgever gewisseld en 3,7% is van werkgever gewisseld maar werkt nog wel in hetzelfde beroep.

Tabel 8.1 Beroepsmobilititeit, scholingsdeelname en relatieve werkgelegenheids groei (ongewogen)

	%
Beroepsmobilititeit	
Uitstroom van werk naar geen werk	1,0
Verandering van beroep/zelfde werkgever	5,5
Verandering van beroep/verandering werkgever	7,7
Geen verandering beroep/verandering werkgever	3,7
Deelname aan scholing	16,2
Opleiding (gedeeltelijk) bekostigd door werkgever	8,9
Opleiding volledig zelf bekostigd	7,3
Relatieve werkgelegenheidskrimp beroep	- 0,97 ; 0,36 ^a

^a Minimum en maximum in plaats van percentage

Bron: CBS, EBB

Scholing

Vanuit de EBB is informatie beschikbaar over de scholing die op het moment van het eerste interview of (in het geval van korte cursussen met een duur van minder dan zes maanden) vier weken daaraan voorafgaand is gevolgd. Dat betekent dat vooral het aantal korte cursussen dat wordt gevolgd waarschijnlijk iets wordt onderschat. In totaal geeft 16,2% van de respondenten aan scholing te hebben gevolgd. In de EBB is ook gevraagd of de scholing door de werknemer zelf, of door de werkgever is betaald en of de cursus in werktijd heeft plaatsgevonden. Het blijkt dat scholing vaker (gedeeltelijk) door de werkgever betaald wordt dan door de werknemer zelf. Bij 8,9% van de respondenten heeft de werkgever bijgedragen aan de directe opleidingskosten of heeft de scholing geheel of gedeeltelijk in werktijd plaatsgevonden;

7,3% van de respondenten heeft een volledig zelf bekostigde scholing gevolgd.

Relatieve beroepsgroei

Om na te gaan of het effect van training op beroepsmobiliteit afhankelijk is van de arbeidsmarktontwikkelingen op beroepsniveau wordt in de analyses rekening gehouden met de ontwikkeling in de werkgelegenheid. Per beroepsgroep (SBC'92 3-digit) is de relatieve ontwikkeling in de werkgelegenheid berekend. De relatieve groei per beroepsgroep is bepaald op basis van de EBB-jaarcijfers 2001 en 2008 en geeft de procentuele toe- of afname weer van het aandeel van het betreffende beroep in de totale werkgelegenheid over de periode 2001-2008. Voor beroepsgroepen met een te klein aantal werkenden om betrouwbare cijfers over de groei te kunnen berekenen, is de relatieve groei van de beroepsklasse (SBC '92 2-digit) waartoe die beroepsgroep behoort, genomen. In de analyses is de variabele als relatieve beroepskrimp opgenomen. Dit betekent dat groeiende beroepen een negatief teken hebben gekregen. De maximale waarde van deze variabele is 0,36; het minimum -0,97.

We onderscheiden 63 beroepsgroepen. In de periode 2001-2008 kenden hiervan 30 beroepsgroepen relatieve groei en 33 relatieve krimp. Daarbij is de werkgelegenheid in de lagere en middelbare beroepen afgenomen, met name in de technische, agrarische en transportsector (zie ook De Grip en Dijkman, 2008). Binnen de lagere en middelbare technische beroepen zijn de technische commerciële, grafische en metaalkundige beroepen de grootste krimpberoepen. Groeiende beroepen zijn vooral de hogere en wetenschappelijke beroepen in de richting bestuurlijk juridisch, economisch administratief, gedrag en maatschappij en docenten. In het model is het omgekeerde van de beroepsgroei opgenomen (dat wil zeggen werkgelegenheidskrimp).

Controlvariabelen

Omdat scholingsdeelname en mobiliteit afhankelijk zijn van individuele kenmerken, baanspecifieke kenmerken en regionale factoren, wordt in de analyses hiermee rekening gehouden. In de analyses wordt gecontroleerd op de volgende individuele kenmerken: geslacht, etniciteit (autochtoon, westerse allochtoon, niet-westerse allochtoon), leeftijd (lineair en kwadratisch), aantal jaren werkzaam in de huidige baan (lineair en kwadratisch) en opleidingsniveau (basisonderwijs, vmbo, mbo/havo/vwo, hbo en wo). De volgende baankenmerken worden meegenomen in de analyses: werken in een deeltijdbaan, beroepsrichting (algemeen, docenten, agrarisch, exact/techniek, transport, (para)medisch, economisch administratief/juridisch, taal en cultuur, gedrag en maatschappij, persoonlijke en sociale verzorging, management), be-

drijfsgrootte (2-9 werknemers, 10-19 werknemers, 20-49 werknemers, 50-99 werknemers, ≥ 100 werknemers), sector van activiteit (landbouw/visserij, industrie, bouwnijverheid, handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, zorg, cultuur en overige dienstverlening, overig). Daarnaast worden regiodummies meegenomen om te controleren voor regio-specifieke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (regio noord, regio oost, regio west, regio zuid). Omwille van de beperkte ruimte worden de regressiecoëfficiënten voor de controlevariabelen niet weergegeven in de tabellen.

RESULTATEN

Werkgelegenheidskrimp en scholingsparticipatie

In tabel 8.2 zijn de resultaten opgenomen van logit analyses voor de relatie tussen de werkgelegenheidskrimp en de kans op deelname aan scholing (totaal, door de werkgever betaald en zelf bekostigde scholing). Uit de analyses blijkt dat werknemers in krimpende beroepen minder vaak aan een door de werkgever betaalde scholing deelnemen. Daar staat echter tegenover dat zij vaker scholing volgen die door henzelf is bekostigd. Deze effecten zijn echter niet statistisch significant. Een mogelijke verklaring voor het ontbreken van een significant effect is dat de groei of krimp van het beroep niet de enige bepalende factor is voor scholingsdeelname en dat bijvoorbeeld de noodzaak om bij te blijven net zo goed speelt in krimpende als in groeiende beroepen, waardoor de scholingsdeelname gelijk is. Een andere verklaring is dat de werknemers in beroepen die al langere tijd kampen met een krimpende werkgelegenheid een selectieve groep vormen (de 'overblijvers') en dat scholingsdeelname wel frequenter voorkomt in krimpende beroepen, maar de werknemers die scholing hebben gevolgd al eerder naar een ander beroep zijn overgestapt. De relatie tussen de scholingsdeelname en arbeidsmarkt mobiliteit zal in de volgende paragraaf nader worden onderzocht.

Tabel 8.2 Logit analyses van de kans op scholing²

	Deelname aan scholing (totaal)		Deelname scholing betaald door werkgever		Deelname scholing zelf betaald	
	Coef.	St. dev.	Coef.	St. dev.	Coef.	St. dev.
Relatieve werkgelegenheids- krimp beroep	-0,035	0,117	-0,204	0,141	0,230	0,179
N	29.395		29.395		29.395	
Nagelkerke R-kwadraat	0,074		0,066		0,070	

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

Bron: CBS, EBB

Beroepsmobiliteit

Tabel 8.3 geeft de resultaten van de logit analyses van de kans op mobiliteit. Werknemers die een door de werkgever bekostigde scholing hebben gevolgd, hebben een kleinere kans om werkloos te worden. De tabel laat verder zien dat de kans om uit te stromen naar werkloosheid of inactiviteit niet significant samenhangt met de relatieve werkgelegenheidskrimp in een beroep. Echter, werknemers in krimpende beroepen die zelf investeren in scholing lopen een significant lager risico om werkloos te worden. In die zin helpt de door de werknemer zelf bekostigde scholing meer om de employability in stand te houden wanneer iemand werkzaam is in een krimpend beroep.

De mobiliteit binnen de eigen organisatie is zowel groter voor degenen die zelf een opleiding hebben bekostigd als voor degenen die een opleiding hebben gevolgd die (gedeeltelijk) door hun werkgever is bekostigd. De verschuivingen in de werkgelegenheid beïnvloeden de interne mobiliteit ook: degenen die werkzaam zijn in een krimpend beroep hebben minder kans op ander werk bij dezelfde werkgever. Echter, door de werkgever bekostigde scholing kan er juist toe bijdragen dat werknemers in krimpende beroepen een verandering van beroep meemaken bij dezelfde werkgever. In dit geval voorzien werkgevers in een toegenomen vraag naar bepaalde functies door hier zelf mensen voor op te leiden en klaar te maken voor ander werk binnen de organisatie.

2. In de analyses wordt tevens gecontroleerd op individuele kenmerken, baankenmerken en regiodynamies.

Tabel 8.3 Logit analyses van de kans op mobiliteit na één jaar³

	Uitstroom van werk naar geen werk		Verandering beroep/ zelfde werkgever		Verandering beroep/ andere werkgever		Zelfde beroep/andere werkgever	
	Coef.	St. dev.	Coef.	St. dev.	Coef.	St. dev.	Coef.	St. dev.
Opleiding (gedeeltelijk) bekostigd door werkgever	-0,765 **	0,345	0,455 ***	0,084	-0,312 ***	0,095	-0,216 *	0,130
Opleiding volledig zelf bekostigd	0,052	0,236	0,528 ***	0,093	0,293 ***	0,078	-0,158	0,131
Relatieve werkgelegenheidskrimp beroep	-0,186	0,536	-0,419 **	0,203	0,068	0,193	0,748 **	0,314
Relatieve werkgelegenheidskrimp beroep* bekostigd door werkgever	-0,700	1,710	0,958 *	0,538	-0,401	0,536	-0,899	0,766
Relatieve werkgelegenheidskrimp beroep* zelf bekostigd	-2,325 *	1,317	-0,155	0,593	-1,068 **	0,509	-2,434 ***	0,836
N	24.227		25.420		26.014		24.911	
Nagelkerke R-kwadraat	0,106		0,041		0,136		0,102	

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

Bron: CBS, EBB

Werknemers die door de werkgever bekostigde scholing volgen, veranderen minder snel van werkgever. Er is wat dit betreft geen significant verschil tussen werknemers in krimpemde en groeiende beroepen. Zelf bekostigde scholing vergroot daarentegen de kans op een verandering van beroep en werkgever. Dit geldt echter in mindere mate voor werknemers in krimpemde beroepen dan voor werknemers in groeiende beroepen. De werkgelegenheidskrimp heeft geen invloed op de kans om in een ander beroep bij een andere werkgever te gaan werken. Maar deze krimp hangt wel positief samen met de kans om extern hetzelfde beroep uit te gaan oefenen. Bij degenen die een door henzelf bekostigde opleiding hebben gevolgd, is de kans dat zij bij een andere werkgever hetzelfde beroep uitoefenen kleiner als zij werkzaam zijn in een krimpemd beroep.

CONCLUSIES

In deze bijdrage hebben wij gekeken naar de scholingsparticipatie in de beroepen met een krimpemde werkgelegenheid en het effect van scholing op de beroepsmobiliteit. Gezien het belang van de beroepen- en sectorale mobiliteit in de Europese werkgelegenheidsstrategie is deze invalshoek zeer relevant voor het overheidsbeleid. De relevantie wordt nog eens onderstreept doordat technologische ontwikkelingen en het globaliseringsproces de werk-

3. In de analyses wordt gecontroleerd op individuele kenmerken, baankenmerken en regio-dummies.

gelegenheid in sommige sectoren en beroepen structureel flink onder druk zetten.

In dit onderzoek hebben wij gebruik gemaakt van het panelkarakter van de EBB om mobiliteit uit betaalde arbeid, en beroeps- en werkgevermobiliteit te relateren aan de eerdere scholingsparticipatie. De resultaten laten zien dat scholing die wordt bekostigd door werkgevers de externe mobiliteit van werknemers verkleint, maar de interne mobiliteit naar andere beroepen binnen de organisatie vergroot. Dit komt overeen met veronderstellingen uit de literatuur over het menselijk kapitaal. Indien de werkgever (deels) voor een cursus betaald heeft, dan zal deze de werknemer aan zich willen binden om zijn scholingsinvestering terug te kunnen verdienen. Voor de werknemer betekent dit dat de kans op baanverlies minder wordt, maar dat de werkzekerheid niet per se groter wordt omdat de huidige werkgever failliet kan gaan en de werknemer weinig vaardigheden heeft opgedaan om elders aan de slag te gaan. Dit risico is vooral groot in beroepen waar de werkgelegenheid structureel krimpt en het meest pregnant in tijden van economische crisis.

Eigen investeringen van de werknemer leiden tot een grotere externe mobiliteit (beroepsmobiliteit en verandering werkgever). Ook dit is in overeenstemming met veronderstellingen uit de literatuur: werknemers die zelf in hun menselijk kapitaal investeren beogen het opdoen van algemene kennis die bij andere werkgevers nuttig kan zijn. Dergelijke investeringen passen in een algemene strategie van investeren in de eigen employability. Een beleidsconclusie zou dan ook kunnen zijn dat voor het op peil houden van de employability directe subsidiëring van scholing door werknemers via vouchers effectiever is dan stimulering via bedrijven. De vraag is echter in welke mate werknemers dergelijke investeringsbeslissingen zelf kunnen nemen en de consequenties daarvan kunnen overzien. Onze analyses laten zien dat zelf gemaakte investeringen in scholing door werknemers in krimpende beroepen weliswaar de kans op werkloosheid verminderen, maar dat ze ook leiden tot minder externe mobiliteit, ook naar een ander beroep bij een andere werkgever. Dit zou kunnen betekenen dat werknemers vaak de juiste informatie missen om zich om te scholen voor een ander beroep waar hun employability beter gegarandeerd is.

LITERATUUR

- Bierings, H., Cörvers, F., Monitzaan, R. & Vries, R. de (2009). *Beroepsmobiliteit: Bruikbaarheid longitudinale gegevens*. Enquête beroepsbevolking, ROA-TR-2009/2. Maastricht: ROA.
- Blasco, S., Crépon, B. & Kamionka, T. (2008). *Evaluation of the Impact of Training on Individual Labor Market Transitions*. Crest.

- Chéron, A., Rouland, B. & Wolff, F. (2009). *Returns to firm-provided training in France: Evidence on mobility and wages*. Gains.
- Dearden, L., Machin, S., Reed, H. & Wilkinsin, D. (1997). *Labour Turnover and Work-Related Training*. London: The Institute for Fiscal Studies.
- Elliot, R. & Lindley, J. (2006). Skill Specificity and Labour Mobility: Occupational and Sectoral Dimensions. *The Manchester School* 74(3): 389-413.
- Fouarge, D., Grip, A. de & Nelen, A. (2009). *Leren en Werken*. ROA-R-2009/3. Maastricht: ROA.
- Green, F., Felstad, A., Mayhew, K. & Pack, A. (2000). The impact of training on labour mobility: Individual and firm level evidence from Britain. *British Journal of Industrial Relations* 38(2): 261-275.
- Grip, A. de & Dijkman, S. (2008). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 2000-2005, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24 (1): 6-15.
- Kambourov, G. & Manoskii, L. (2004). *Occupational mobility and wage inequality*. IZA Discussion papers 1189. Bonn: IZA.
- Kambourov, G. & Manoskii, L. (2004). *Rising occupational and industry mobility in the United States: 1968-1993*. IZA Discussion papers 1110. Bonn: IZA.
- Kerkhofs, M. (2008). *Werkloosheidsduren op basis van de Enquête beroepsbevolking 2002-2007*. Den Haag: CBS.
- Parent, D. (1999). Wages and Mobility: The Impact of Employer – Provided Training. *Journal of Labor Economics* 17(2): 298-317.
- Shah, C. & Burke, G. (2001). Occupational replacement demand in Australia. *International Journal of Manpower* 22(7): 648-663.
- Sieben, I. (2007). Does Training Trigger Turnover or Not? The impact of Formal Training on Young Men's and Women's Search Behaviour. *Work, Employment and Society* 21(3): 397-416.
- Zweimüller, J. & Winter-Ebmer, R. (2000). *Firm-Specific Training: Consequences for Job Mobility*. Working Paper Series. Zürich: Institute for Empirical Research in Economics, University of Zürich.