

Toenemende complexiteit van late beroepsloopbanen?

Mark Visser*

Het Nederlandse overheidsbeleid heeft vervroegde uittreding nagenoeg onmogelijk gemaakt en legt zich al jaren toe op het stimuleren van langer doorwerken. In hoeverre zijn beroepsloopbanen van 45 tot 65 jaar hierdoor complexer geworden en in hoeverre zijn veranderingen over de tijd in het verloop van late arbeidsmarktcarrières verschillend voor lager en hoger opgeleiden? Om deze vragen te beantwoorden zijn sequentie- en regressieanalyse toegepast op retrospectieve gegevens die verzameld zijn in vier jaargangen (1998, 2000, 2003 en 2009) van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB). Individuele loopbanen zijn complexer wanneer men een groter aantal arbeidsmarktsituaties meemaakt en ook de duur in die situaties sterker varieert. De resultaten laten zien dat de late beroeps-carrières van personen die geboren zijn tussen 1930 en 1944 niet meer, maar minder complex lijken te zijn geworden. Ook blijkt dat deze ontwikkeling in complexiteit niet verschilt tussen opleidingsniveaus. Verder onderzoek naar jongere geboortecohorten is vereist om de vermoedelijke gevolgen van de meest recente beleidsmaatregelen voor de complexiteit van late beroepsloopbanen te achterhalen.

Inleiding

Arbeidsmarktloopbanen zouden in de loop der tijd sterk zijn veranderd en onzekerder, onvoorspelbaarder en ongelijker zijn geworden (Beck, 2008; Buchholz et al., 2009). Een groeiend aantal studies laat echter zien dat beroeps-carrières de laatste decennia stabiel lijken te zijn dan veelal wordt aangenomen (Biemann, Fasang, & Grunow, 2011; Hollister, 2011; Van Winkle & Fasang, 2017; Virtanen et al., 2011). Deze studies hebben zich evenwel niet specifiek gericht op late beroepsloopbanen, terwijl een nadruk op oudere werknemers om meerdere redenen relevant is. Zo zijn in veel landen, waaronder Nederland, beleidsmaatregelen getroffen om de gevolgen van de vergrijzing en krimpende beroepsbevolking het hoofd te bieden. Om de druk op collectieve pensioenvoorzieningen te verlichten, stimuleren veel Europese overheden tegenwoordig beleid dat zich toelegt op langer doorwerken (Ebbinghaus, 2006; Foster & Walker, 2015). In Nederland zijn bijvoorbeeld de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan versoberd, zij het niet afgeschaft. Dit lijkt effectief, want ouderen zijn in toenemende mate werkzaam en gaan gemiddeld op latere leeftijd met pensioen (Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2016b). De vraag is in hoeverre late beroepsloopbanen hierdoor complexer zijn geworden.

* Mark Visser is werkzaam bij de sectie Sociologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen. E-mail: m.visser@ru.nl.

Beroepsloopbanen kunnen worden opgevat als een sequentie van arbeidsmarkt-situaties. In deze studie gaat het om de zelfgerapporteerde belangrijkste bezigheden van respondenten toen zij tussen de 45 en 65 jaar waren. Te denken valt aan werkzaam, werkloos, arbeidsongeschikt, inactief of met vervroegd pensioen zijn. Sequentieanalyse schetst een vollediger beeld van (late) beroepsloopbanen dan analyses die inzoomen op specifieke arbeidsmarkttransities, zoals de overgang van werk naar pensioen of een verandering in werkuren. Patronen in de leeftijd waarop arbeidsmarkttransities worden ondergaan, de volgorde van arbeidsmarkt-situaties en de duur van deze situaties kunnen namelijk tegelijkertijd onder de loep worden genomen (Aisenbrey & Fasang, 2010). Indien loopbanen complexer zijn, betekent dit meer variatie in deze patronen. Dit kan worden veroorzaakt door een toenemend aantal mogelijke arbeidsmarktsituaties, meer transities en meer variatie in de tijd die men doorbrengt in verschillende situaties. In de literatuur wordt complexiteit ook wel aangeduid als differentiatie (Brückner & Mayer, 2005).

Theoretisch kunnen late beroepsloopbanen minder complexiteit zijn gaan vertonen door het beleid van langer doorwerken. Het aantal arbeidsmarktsituaties is immers afgenomen door het afschaffen van vervroegde uittredingsregelingen (VUT-regelingen). Dit zou tevens de transitie van werk naar pensioen simplificeren. Toch kunnen vraagtekens worden gezet bij deze assumptie. Voor het gros van de bevolking zal gelden dat stoppen met werken voordat zij in aanmerking komen voor het collectieve ouderdomspensioen volgens de Algemene Ouderdomswet (AOW) zeer onaantrekkelijk of zelfs onmogelijk is. In de verlengde periode waarin men dient te werken, is de kans groter dat men meer transities op de arbeidsmarkt meemaakt. Hierbij kan worden gedacht aan overgangen van en naar werk, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en inactiviteit. Ook baanwisselingen kunnen vaker voorkomen. Dit zou betekenen dat late beroepsloopbanen juist complexer zijn geworden.

Daarnaast heeft eerder onderzoek aangetoond dat de leeftijd waarop mensen uittreden sterk gestratificeerd is (Blossfeld, Buchholz, & Kurz, 2011; Radl, 2013). Laaggeschoolde ouderen en oudere werknemers met zware beroepen stoppen vaker gedwongen met werken (Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2016a). Verder zijn zij minder mobiel op de arbeidsmarkt en hebben zij minder kans op herintreding na bijvoorbeeld een periode van werkloosheid (Raymo, Warren, Sweeney, Hauser, & Ho, 2011; Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2018). Kwetsbare groepen ouderen die met name gebaat waren bij sociale vangnetten als de toenmalige Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), lopen nu het risico om door te moeten werken terwijl zij dit wellicht niet aankunnen vanwege gezondheidsproblemen of verouderde vaardigheden. Waar vroeger de WAO diende als verkapte uittredingsmogelijkheid, ligt heden ten dage langdurige arbeidsongeschiktheid op de loer. Bovendien hebben lager opgeleiden relatief onzekere banen (Kalleberg, 2009). Hierdoor zouden vooral hun late beroepsloopbanen complexer zijn geworden.

Bestaand werk naar de complexiteit van arbeidsmarktloopbanen heeft zich tot op heden zelden gericht op late arbeidsmarktcarrières (zie bijv. Hollister, 2011; Van Winkle & Fasang, 2017). Wel heeft een vrij recente studie aangetoond dat in Nederland de late beroepsloopbanen van mannen geboren tussen 1940 en 1946 complexer zijn geworden (Riekhoff, 2016). Dat onderzoek bestudeerde

echter alleen de periode van 59 tot 65 jaar en daarmee eerder patronen in pensionering dan in volledige late arbeidsmarktcarrières. Deze bijdrage kijkt naar een groter bereik van geboortecohorten (1930-1944) en naar een bredere selectie van leeftijden (45-65 jaar). De centrale onderzoeksvragen luiden: *in hoeverre zijn late beroepsloopbanen in Nederland complexer geworden over de tijd en in hoeverre verschilt dit naargelang het opleidingsniveau?*

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden worden vier jaargangen van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB) gebruikt. Deelnemers zijn retrospectief ondervraagd over hun arbeidsmarktcarrière (Kraaykamp, Wolbers, & Ruiter, 2009). Dit onderzoek richt zich enkel op mannen, omdat de arbeidsdeelname van oudere vrouwen in de beschikbare geboortecohorten te gering is om te analyseren. In eerste instantie wordt een sequentie- en clusteranalyse uitgevoerd om tot een beschrijvende typologie te komen van beroepsloopbanen van 45 tot 65 jaar. In een tweede stap wordt de turbulentie-index gehanteerd als een maat voor complexiteit (Elzinga, 2010; Elzinga & Liefbroer, 2007) en wordt onderzocht of het geboortecohort en opleidingsniveau van individuen hier invloed op uitoefenen. Tot slot wordt bestudeerd of het effect van geboortecohort op de complexiteit van late beroepsloopbanen verschilt voor lager en hoger opgeleiden.

De Nederlandse context toegepast op complexiteit

De beroepsloopbanen van Nederlandse mannen geboren voor de Tweede Wereldoorlog worden vaak in grote lijnen gekarakteriseerd als traditioneel (Visser et al., 2016a). Na hun opleiding succesvol te hebben voltooid, gingen zij voltijds aan de slag, was men opwaarts mobiel en kon men uiteindelijk met vervroegd pensioen. Vanaf het midden van de jaren zeventig van de vorige eeuw kwamen voor veel oudere werknemers in Nederland VUT-regelingen beschikbaar. Op relatief jonge leeftijd (meestal vanaf 55 jaar, maar soms zelfs eerder) kreeg men de kans om de arbeidsmarkt te verlaten. Hier werd op grote schaal gebruik van gemaakt vanwege de gunstige voorwaarden. Zo was doorbetaling van 70 à 80% van het laatstverdiende loon tot aan de AOW-leeftijd de standaard. Het idee van de Nederlandse regering was destijds om de arbeidsdeelname van jongeren op te krikken door ouderen via VUT-regelingen uit te laten stromen. Daarnaast waren deze regelingen bedoeld als een sociaal vangnet voor werkloze ouderen. Als gevolg van de wereldwijde oliecrisis nam de werkloosheid onder ouderen namelijk drastisch toe. Ook de WAO werd veelvuldig gebruikt als vangnet en optie om de arbeidsmarkt vervroegd en definitief te verlaten (Schils, 2008). Voor een groot gedeelte van de hier bestudeerde mannen geldt dat deze mogelijkheden beschikbaar waren tijdens hun late beroepsloopbaan.

Sindsdien is de wetgeving rondom pensionering flink op de schop gegaan. De populariteit van de VUT-regelingen en de WAO ging gepaard met torenhoge kosten. Door de vergrijzing zouden deze kosten alsmaar toenemen. Tevens kreeg de Nederlandse overheid steeds meer het besef dat het onwenselijk was dat kennis en ervaring van oudere werknemers verloren gingen doordat zij massaal met vervroegd pensioen gingen. Vanaf ruwweg 1995 tot 2006 werden de vervroegde uittredepaden zodoende grotendeels afgesloten (Visser et al., 2016b).

Voor een uitgebreider overzicht van de belangrijkste beleidsmaatregelen, zie Euwals en collega's (2012).

De verwachting is dat voor de jongste studiecohorten verschillen in complexiteit waar te nemen zijn in vergelijking met oudere cohorten, omdat zij ten tijde van de wijzigende beleidscontext nog niet met pensioen waren en daarom beïnvloed kunnen zijn door het nieuwe pensioenlandschap. De veranderingen in de institutionele regelingen en wetgeving rondom vervroegde pensionering impliceren dat de complexiteit van late beroepsloopbanen voor hen is afgenomen. Voor jongere cohorten oudere werknemers zijn de rante VUT-regelingen namelijk verdwenen als mogelijke arbeidsmarktsituatie. Theoretisch zou dit betekenen dat hun late beroepsloopbanen meer onafgebroken werkzaamheid vertonen en derhalve minder complexiteit. Nederland kent daarbij relatief sterke ontslagbescherming voor ouderen, die meestal reeds langdurig een vast contract hebben (OECD, 2014).

Daarentegen kunnen oudere werknemers ook vaker in alternatieve arbeidsmarktsituaties belanden. Zo kan men in plaats van vervroegde uittreding inactief zijn tot de AOW-leeftijd. Dit heeft geen effect op de complexiteit van late arbeidsmarktloopbanen: de ene arbeidsmarktsituatie wordt immers vervangen door een andere. Wel kan de complexiteit toenemen als het risico op werkloosheid groter is, loopbanen in de jaren voor pensioen instabieler verlopen en het aantal arbeidsmarkttransities toeneemt. Een voorbeeld van een extra transitie is dat ouderen een stapje terugdoen in arbeidsuren om meer vrije tijd te hebben of informele zorg te verlenen (Cahill, Giandrea, & Quinn, 2013; Visser et al., 2018). Globalisering en deïndustrialisering hebben er verder voor gezorgd dat de kans op baanverdringing en (langdurige) werkloosheid toeneemt (Blossfeld et al., 2011; Visser et al., 2016b). Al met al wordt daarom verwacht dat de complexiteit van late beroepsloopbanen stijgt naarmate het geboortecohort jonger is.

Een vervolgvraag is in hoeverre dit verwachte proces van toenemende complexiteit verschillend verloopt voor lager en hoger opgeleide ouderen. Voor laaggeschoolde ouderen met zware beroepen is langer doorwerken misschien onhaalbaar. Deze groep verricht vaker fysiek zwaar en onveilig werk. Hierdoor kan men ernstige gezondheidsklachten ontwikkelen, arbeidsongeschikt raken en gedwongen worden om tijdelijk of zelfs volledig te stoppen met werken. Zij lijken dan ook de dupe te zijn van het afschaffen van de VUT en de WAO. Nu deze sociale vangnetten niet meer beschikbaar zijn, is hun kans op werkloosheid en langdurige arbeidsongeschiktheid aanzienlijk toegenomen (Visser et al., 2016b). Tevens is het voor oudere werknemers met lagere opleidingsniveaus moeilijker om weer werk te vinden na werkloosheid. Aangezien laagopgeleide ouderen in een minder stabiele werksituatie verkeren en omdat zij een grotere kans hebben om (meermaals) in werkloosheid of arbeidsongeschiktheid terecht te komen, wordt voor hen niet alleen een hogere mate van complexiteit verwacht vergeleken met hoogopgeleide ouderen, maar ook een sterkere toename in complexiteit naarmate men later geboren is. Voor oudere werknemers die meer opleiding hebben genoten, is het gemiddeld genomen eenvoudiger om langer door te werken (Calvo, Madero-Cabib, & Staudinger, 2017). Wederom zou dit in theorie minder complexiteit betekenen. Zonder de vervroegde uittredingsopties hebben zij namelijk een beter arbeidsmarktperspectief dan lager opgeleide ouderen, hetgeen stabiele werkzaamheid tot aan hun pensioen ten goede komt. De complexiteit zou echter ook kunnen

toenemen wanneer blijkt dat jongere cohorten hoogopgeleide ouderen mobieler zijn op de arbeidsmarkt.

Methode

Data

Er wordt gebruikgemaakt van vier ronden van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB), uitgevoerd in 1998, 2000, 2003 en 2009. Respondenten zijn retrospectief ondervraagd over onder andere hun arbeidsmarktcarrière en hebben niet deelgenomen aan meerdere ronden. De doelpopulatie bestond uit Nederlands sprekende personen tussen de 18 en 70 jaar en, indien beschikbaar, hun partners. Er is voor iedere ronde van de FNB een willekeurige steekproef getrokken uit deze doelpopulatie. Het responspercentage in 2003 lag wat hoger (52,6%) vergeleken met 1998 (47,3%), 2000 (40,6%) en 2009 (44,9%). De steekproeven zijn representatief met betrekking tot geslacht en opleidingsniveau. Ouderen zijn oververtegenwoordigd in de data. Voor meer informatie over de steekproeftrekkingen, representativiteit en vragenlijsten wordt verwezen naar de datadocumentatie (Kraaykamp et al., 2009).

Een aantal selecties was noodzakelijk om tot betrouwbare resultaten te komen. Allereerst zijn mannen van 65 jaar en ouder geselecteerd. Deze studie richt zich op mannen, omdat de arbeidsparticipatie van vrouwen relatief laat op gang kwam in Nederland. In de FNB-data is dit goed terug te zien. De overgrote meerderheid van de vrouwen was namelijk inactief op de arbeidsmarkt gedurende de gehele late beroepsloopbaan. Veelal was dit het gevolg van de geringe herintrede na het huwelijk of de geboorte van een kind. Daardoor is er onvoldoende variatie in arbeidsdeelname om vrouwen in dit onderzoek mee te nemen. Respondenten dienden verder te kunnen worden geobserveerd tot in ieder geval 65 jaar (toentertijd de AOW-leeftijd) om er zeker van te zijn dat complete late beroeps carrières worden meegenomen. Na deze selectie resteerden 407 oudere mannen. Voor 22 mannen ontbrak volledige informatie over de late beroepsloopbaan. Tot slot zijn geboortecohorten vóór 1930 buiten beschouwing gelaten. Ten eerste omdat veel van die geboortejaren maar enkele keren voorkomen, waardoor het lastig is een betrouwbaar beeld te schetsen van de late beroepsloopbanen van personen in die cohorten. Ten tweede is de spoeling (te) dun als deze geboortejaren uitgesplitst worden naar opleidingsniveau, wat het schatten van interacties bemoeilijkt. De uiteindelijke steekproef bestaat uit 326 oudere mannen.

Sequentieanalyse

In deze studie wordt sequentieanalyse op twee manieren toegepast. Allereerst om typische late beroepsloopbanen te groeperen. Dit geeft een beschrijvend beeld van de meest gangbare arbeidsmarktpaden die door oudere mannen zijn bewandeld. Daarnaast wordt middels sequentieanalyse bestudeerd in hoeverre late beroepsloopbanen al dan niet complexer zijn geworden.

Op basis van de retrospectieve beroepsgegevens is een zogeheten persoon-maandbestand gemaakt. De carrières bestaan uit maandelijkse arbeidssituaties van 45 tot 65 jaar. Een sequentie, oftewel beroepsloopbaan, beslaat dus 240 maanden. Het maakt voor de resultaten overigens niet tot nauwelijks uit

wanneer 50 jaar als minimumleeftijd wordt gehanteerd. Voor iedere maand zijn 11 arbeidsmarktsituaties mogelijk die elkaar wederzijds uitsluiten. Het gaat hierbij om de door respondenten gerapporteerde voornaamste bezigheid, te weten: vervroegd gepensioneerd (voor de toenmalige AOW-leeftijd van 65 jaar), arbeidsongeschikt, werkloos, inactief (behoort niet tot de beroepsbevolking), en indien men betaalde arbeid verricht, is iemands sociale klasse gecodeerd op basis van het EGP-klassenschema. Sociale klasse wordt bepaald door opleidingsniveau, het soort beroep, de mate van autonomie in het werk en in hoeverre men leiding geeft (Erikson & Goldthorpe, 1992). De volgende zeven klassen maken deel uit van het EGP-klassenschema: (I) hogere leidinggevend en academici, (II) supervisors hoofdarbeid en hogeschoolde hoofdarbeid, (III) geschoolde, halfgeschoolde en ongeschoolde hoofdarbeid, (IV) zelfstandigen, (V) supervisors handarbeid en hogeschoolde handarbeid, (VI) geschoolde handarbeid en (VII) halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid. Door sociale klassen te verdisconteren is het mogelijk een vollediger beeld te schetsen van late beroepsloopbanen dan door alleen de arbeidsmarktsituatie werkzaam op te nemen. Het kan lastig zijn om baanveranderingen te detecteren indien blijkt dat sociale klasse relatief stabiel is gedurende het latere leven. Daarom is overwogen om het aantal werkuren per week te analyseren in plaats van sociale klasse. Nagenoeg alle mannen waren echter voltijds werkzaam, waardoor het wekelijkse aantal werkuren geen toevoegde waarde had.

Met behulp van het TraMineR-pakket in R (Gabadinho, Ritschard, Studer, & Müller, 2009) is vervolgens een sequentie- en clusteranalyse uitgevoerd om een typologie van late beroeps carrières te creëren. Daartoe zijn allereerst de verschillen tussen de sequenties berekend met *optimal matching* (OM). Hieruit volgt een afstandsmaat die vastlegt hoe sterk twee sequenties van elkaar verschillen door te berekenen hoeveel arbeidsmarktsituaties moeten worden veranderd in de ene sequentie om te komen tot de andere sequentie. Dit gebeurt voor alle mogelijke combinaties van twee sequenties. Daarbij dienen substitutiekosten (hoe 'duur' is het om een arbeidsmarktsituatie in een sequentie te vervangen) en invoegings- en verwijderingskosten (hoe 'duur' is het om een arbeidsmarktsituatie in te voegen dan wel te verwijderen) te worden gespecificeerd. In dit geval zijn de standaardwaarden van respectievelijk 2 en 1 gehanteerd (Aisenbrey & Fasang, 2010; MacIndoe & Abbott, 2004). Ter controle zijn ook kosten gehanteerd op basis van theoretische overwegingen en op basis van de *dynamic hamming distance*. De clusteroplossing blijkt robuust voor verschillende specificaties van de kosten. De verschillen tussen alle mogelijke combinaties van twee sequenties berekend met de OM-procedure worden samengevat in een matrix. Deze matrix dient als input voor de (hiërarchische) clusteranalyse om te bepalen in hoeverre soortgelijke sequenties gegroepeerd kunnen worden in homogene clusters. Hiervoor is de Ward-classificatiemethode via het WeightedCluster-pakket gebruikt (Studer, 2013). De resultaten van deze clusteranalyse laten zien dat een clusteroplossing bestaande uit acht typische late beroepsloopbanen sterk wordt ondersteund door onder meer de *Average Silhouette Width* (ASW = ,62) en de *Point Biserial Correlation* (PBC = ,82). Bovendien lijkt deze typologie op gezichtsvaliditeit een goede weergave van de werkelijkheid te vormen. In de resultaten komen deze typische late beroepsloopbanen uitgebreider aan bod.

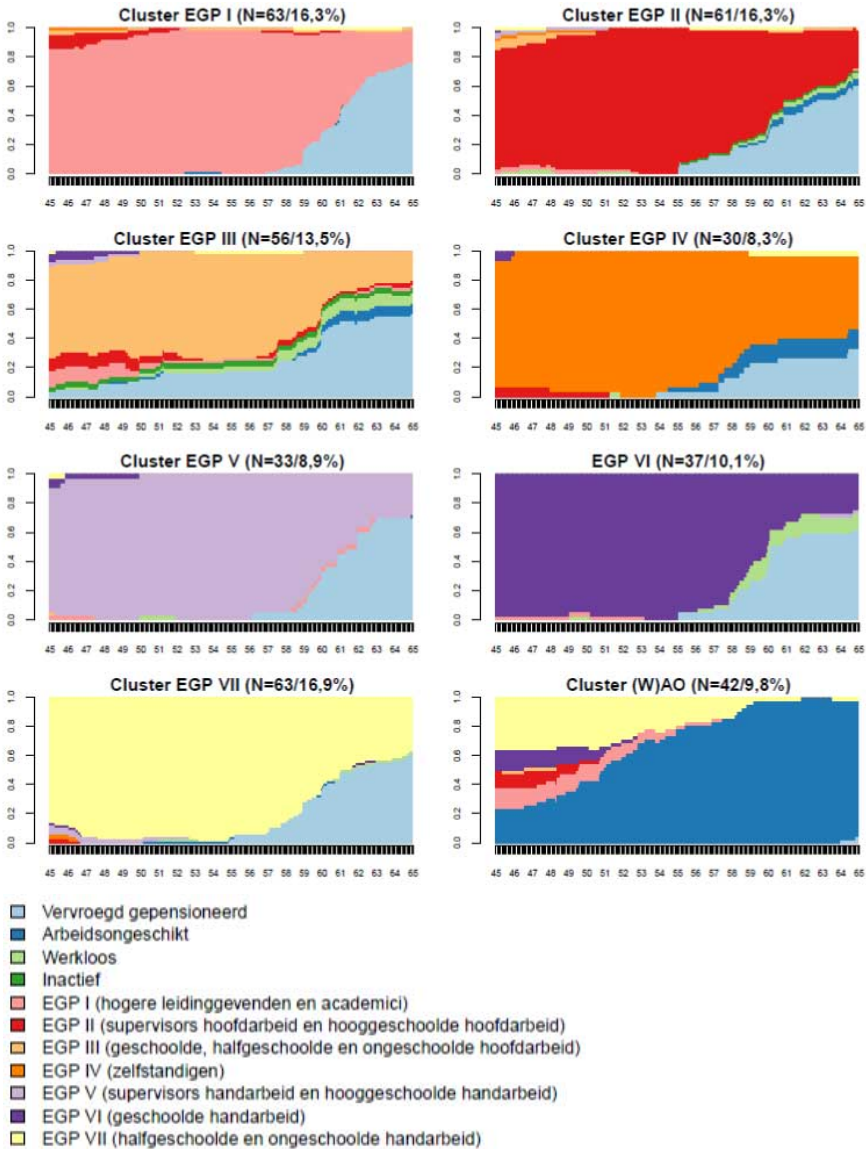
De tweede toepassing van sequentieanalyse bestond uit het berekenen van de complexiteit van late beroepsloopbanen. Dit is gebeurd middels de turbulentie-index (Elzinga, 2010; Elzinga & Liefbroer, 2007). Deze index meet complexiteit door niet alleen te kijken naar de variatie in arbeidsmarktsituaties binnen beroepsloopbanen, maar ook naar de tijd die in deze situaties wordt doorgebracht en de variatie daarin. Complexiteit neemt daarom toe als men variërende tijd in verschillende arbeidsmarktsituaties doorbrengt en neemt af wanneer men langere perioden in dezelfde situatie verkeert. Voor de 326 ouderen heeft de turbulentie-index een minimum van 1 en een maximum van 15,8 met een gemiddelde van 3,9 en een standaarddeviatie van 2,8. Een score van 1 betekent dat een respondent alle 240 maanden dezelfde arbeidsmarktsituatie had.

Resultaten

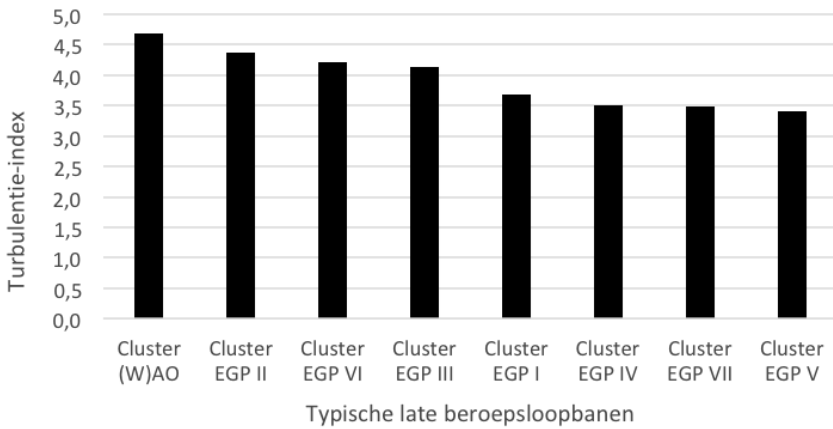
Allereerst wordt dieper ingegaan op de typologie van late beroeps-carrières. In Figuur 1 staat per cluster de verdeling van oudere mannen naar leeftijd en arbeidsmarktstatus weergegeven. De labels van de clusters geven weer wat voor de mannen in die clusters gold qua arbeidsmarktsituatie tussen het 45ste en 65ste levensjaar voor de meerderheid van de tijd. De clusteroplossing blijkt sterk aangedreven door sociale klasse. Hoewel de distributies in principe niets zeggen over de volgorde waarin individuen arbeidsmarktsituaties meemaken, lijkt het erop dat veel oudere mannen doorlopend tot dezelfde sociale klasse behoorden tot aan de AOW-leeftijd van 65 jaar of totdat zij met vervroegd pensioen gingen. Uit de figuur blijkt dat vervroegde uittreding wijdverspreid was en niet beperkt tot bepaalde sociale klassen. In de lijn der verwachting vormen de late beroeps-carrières die gekenmerkt worden door werk als zelfstandige (cluster EGP IV), de enige uitzondering. Voor de overige gangbare late beroepsloopbanen valt te zien dat de proportie oudere mannen die vervroegd gepensioneerd is, substantieel toeneemt vanaf 55-jarige leeftijd. Dit komt niet als een verrassing, aangezien veel ouderen dankzij VUT-regelingen eerder konden stoppen met werken. Verder is in Figuur 1 een groep WAO/arbeidsongeschiktheid – afgekort tot (W)AO – waar te nemen. Aan de ene kant kan dit worden verklaard door het feit dat de WAO een verkapte mogelijkheid bood om eerder te stoppen met werken. Aan de andere kant neemt het risico om langdurig arbeidsongeschikt te raken op oudere leeftijd toe zonder dat men daarbij definitief stopt met werken. Oudere mannen met een zwaar beroep zijn oververtegenwoordigd in dit cluster. Tot slot lijkt werkloosheid nauwelijks voor te komen. Enerzijds zijn de werkloosheidspercentages historisch gezien relatief laag onder ouderen in Nederland. Anderzijds kan onderrapportage van werkloosheid een probleem vormen bij het verzamelen van retrospectieve beroepsgegevens (Manzoni, 2012).

Figuur 2 geeft de gemiddelde complexiteit (geoperationaliseerd middels de turbulentie-index) per typische late arbeidsmarktcarrière weer, gesorteerd van hoog naar laag. De variatie tussen de clusters is beperkt. Evenwel lijken late beroepsloopbanen die gekarakteriseerd worden door (W)AO de meeste complexiteit te vertonen. Een mogelijke verklaring kan zijn dat oudere mannen die eerst tot verschillende sociale klassen behoorden uiteindelijk arbeidsongeschikt zijn geraakt, waardoor er ogenschijnlijk meer arbeidsmarkttransities plaatsvinden binnen dit

cluster in vergelijking tot alle andere clusters. Hierdoor neemt de complexiteit toe.



Figuur 1 *Proportie (y-as) oudere mannen naar leeftijd (x-as) en arbeidsdeelname (legenda) per cluster*



Figuur 2 Gemiddelde complexiteit per cluster

Alvorens de cohortontwikkelingen in de complexiteit van individuele late beroepsloopbanen worden besproken, wordt kort ingegaan op de resultaten van een multinomiale logistische regressieanalyse waarin de effecten worden geschat van geboortjaar en opleiding op de kans om tot een bepaald cluster te behoren. De uitkomstmaat is immers een nominale variabele bestaande uit meerdere categorieën. De analyse biedt inzicht in de mate waarin de typische beroepsloopbanen meer of minder voorkomen naarmate men tot een jonger geboortecohort behoort. Cluster EGP I (hogere leidinggevenden en academici) dient als referentiecategorie. Geboortjaar is gecentreerd rond het gemiddelde (ongeveer 1937) en opleiding is gemeten aan de hand van het hoogst behaalde opleidingsniveau van individuen, bestaande uit de categorieën laag/primair (46%), midden/secundair (28,5%) en hoog/tertiair (25,5%) opgeleid.

De resultaten staan weergegeven in Tabel 1. Daaruit valt op te maken dat naarmate het geboortecohort jonger is, de kans om tot het cluster EGP I te behoren toeneemt vergeleken met de clusters die gekenmerkt worden door lagere sociale klassen als dominante arbeidsmarktsituatie (clusters EGP II, III, IV en VI). Daarnaast neemt de kans om een late beroepsloopbaan te doorlopen die gekenmerkt wordt door (W)AO af naarmate het geboortecohort jonger is. De bevindingen met betrekking tot opleidingsniveau zijn vrij eenduidig. Ten opzichte van het cluster EGP I hebben oudere mannen die lager opgeleid zijn een grotere kans om zich in alle overige clusters te bevinden dan hoogopgeleide (hbo/wo) oudere mannen, met uitzondering van het cluster EGP II. Dit is zeer plausibel, omdat de beroepen van zowel hogere leidinggevenden en academici als supervisors van hoofdarbeid en hooggeschoolde hoofdarbeiders meestal een hoger opleidingsniveau vereisen.

Tabel 1 *Multinomiale logistische regressieanalyse typische late beroepsloopbanen (N = 326)*

	Cluster EGP II	Cluster EGP III	Cluster EGP IV	Cluster EGP V	Cluster EGP VI	Cluster EGP VII	Cluster (WAO)
Geboorte- jaar	-0,087 *	-0,083 ~	-0,119 *	0,086	-0,111 *	-0,011	-0,140 *
Opleidingsniveau							
Laag	0,094	3,323 ***	4,437 ***	2,287 ***	4,736 ***	4,624 ***	3,360 ***
Midden	0,040	3,102 ***	3,249 **	1,334 *	3,243 **	2,554 **	1,289 ~
Hoog	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Intercept	-0,025	-2,419 ***	-3,570 ***	-1,841 ***	-3,556 ***	-2,798 ***	-2,225 ***

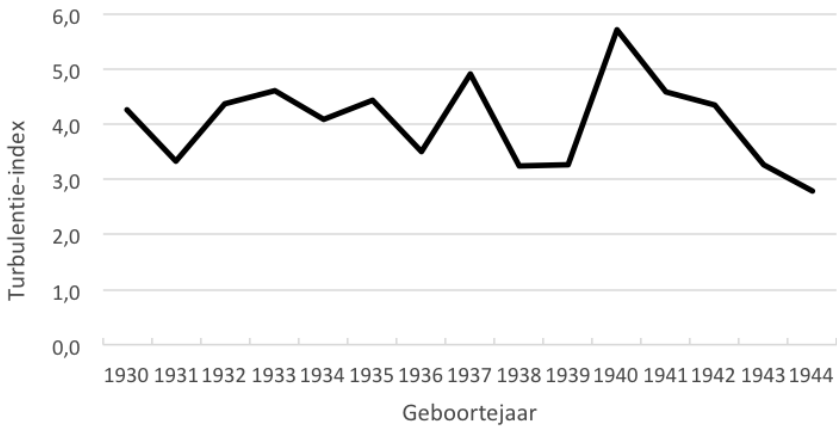
Noten. Cluster EGP I is de referentiecategorie. De schattingen betreffen logits. Nagelkerke $R^2 = ,436$.

~ $p < ,10$; * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Bron: FNB 1998, 2000, 2003 en 2009

Nu duidelijk is hoe geboortjaar en opleiding gerelateerd zijn aan de typologie van late beroepsloopbanen, wordt overgegaan tot de ontwikkelingen in complexiteit over de tijd. Zoals uit Figuur 3 valt op te maken, fluctueert de gemiddelde complexiteit per geboortjaar. Ondanks de schommelingen lijkt een algehele doch lichte daling in complexiteit te hebben plaatsgevonden. De laatste geboortjaren in ogenschouw nemende is een duidelijkere afname in gemiddelde complexiteit te zien. Dit komt deels doordat het cohort 1940 een hogere mate van complexiteit vertoont dan alle andere cohorten. Aangezien de afname lijkt plaats te vinden onder de mannen die geboren zijn tijdens de Tweede Wereldoorlog, worden voor de geboortjaren 1940 tot en met 1944 enkele aanvullende descriptieve gegevens gepresenteerd. Zo blijkt dat het gemiddelde aantal meege maakte arbeidsmarktsituaties afneemt van ongeveer 2,2 (1940) naar 1,7 (1944). Ook zijn perioden van arbeidsongeschiktheid minder prevalent. Voor de mannen die geboren zijn in 1940, gaat het om 4,8% van de maanden, voor mannen geboren in 1944 is dit 1,9%. De waargenomen daling in complexiteit kan hier grotendeels aan worden toegeschreven.

In Tabel 2 staan de resultaten van een OLS-regressieanalyse met complexiteit als afhankelijke variabele en geboortjaar en opleidingsniveau als predictoren. De resultaten in zowel Model 1 (ongecontroleerd) als Model 2 (gecontroleerd voor opleiding) tonen aan dat geboortjaar een negatief effect lijkt te hebben op complexiteit. Naarmate personen later geboren zijn, lijken de beroepsloopbanen van deze personen minder complex te zijn. Dit effect is statistisch significant bij een betrouwbaarheidsniveau van 90%, waar wat voor te zeggen valt gezien de geringe steekproefomvang. Opleidingsniveau heeft geen effect op complexiteit. Ten slotte blijkt uit Model 3 dat de invloed van geboortjaar op complexiteit niet verschilt voor lager en hoger opgeleide oudere mannen. De complexiteit van late beroepsloopbanen lijkt voor verschillende opleidingsniveaus in gelijke mate af te nemen naarmate het geboortecohort jonger is.



Figuur 3 Gemiddelde complexiteit naar geboortejaar

Tabel 2 OLS-regressieanalyse complexiteit (N = 326)

	Model 1	Model 2	Model 3
Geboortejaar	-0,062 ~	-0,060 ~	-0,074
Opleidingsniveau			
Laag		-0,312	-0,307
Midden		-0,504	-0,500
Hoog	ref.	ref.	ref.
Interactietermen			
Geboortejaar*Laag			0,023
Geboortejaar*Midden			0,013
Intercept	3,938 ***	4,226 ***	4,223 ***
R ²	,011	,016	,016

Noot. De schattingen betreffen ongestandaardiseerde effecten.

~ $p < ,10$; * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Bron: FNB 1998, 2000, 2003 en 2009

Conclusie en discussie

Recente studies lijken aan te tonen dat arbeidsmarktloopbanen over de jaren heen nauwelijks complexer zijn geworden (Hollister, 2011; Van Winkle & Fasang, 2017; Virtanen et al., 2011), ondanks claims dat beroeps carrières tegenwoordig risicovoller zouden zijn dan voorheen (Beck, 2008). Onderzoek dat zich specifiek focust op complexiteit van late beroepsloopbanen, is echter schaars. De sterke verschuiving van vervroegd uittreden naar langer doorwerken in het Nederlandse overheidsbeleid biedt een uitgelezen kans om te bestuderen in hoeverre deze verschuiving gezorgd heeft voor complexere late arbeidsmarktcarrières. In deze bijdrage is daarom onderzocht in hoeverre late beroepsloopbanen in Nederland

complexer zijn geworden voor jongere geboortecohorten en in hoeverre hierin verschillen vielen te ontdekken tussen lager en hoger opgeleiden. Daartoe is sequentieanalyse toegepast op retrospectieve data over de arbeidsmarktloopbanen van 45 tot 65 jaar van mannen die geboren zijn tussen 1930 en 1944. Complexiteit is geoperationaliseerd aan de hand van de turbulentie-index (Elzinga, 2010; Elzinga & Liefbroer, 2007). Late beroepsloopbanen zijn complexer wanneer individuen een groter aantal arbeidsmarktsituaties meemaken gedurende hun latere levensjaren en ook de duur in die situaties sterker varieert.

Tegen de verwachting in werd gevonden dat late beroepsloopbanen niet meer, maar juist minder complex lijken te zijn geworden, met name voor ouderen die vanaf 1940 zijn geboren. Het afschaffen van VUT-regelingen en het transformeren van de WAO in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) hebben mogelijk bijgedragen aan deze ontwikkeling, omdat ouderen daardoor langer aaneengesloten werkzaam lijken te zijn. Uit de resultaten bleek bijvoorbeeld dat jongere cohorten minder vaak een late beroepsloopbaan hebben die gekenmerkt wordt door vervroegde uittreding via de WAO of door langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan ook komen doordat jongere cohorten hoger opgeleid en gezonder zijn. De daling in complexiteit leek met name veroorzaakt door de mannen die tijdens de Tweede Wereldoorlog geboren zijn. Juist voor deze groep mannen heeft dit wellicht langetermijneffecten gehad. Ook spreken de bevindingen een eerder onderzoek tegen dat liet zien dat arbeidsmarktcarrières in Nederland complexer zijn geworden in de jaren voor het pensioen (Riekhoff, 2016). Dit eerdere onderzoek richtte zich echter op een ander bereik van geboortecohorten (1940-1946) en leeftijden (59-65 jaar), waardoor een vergelijking enigszins mank gaat.

Het verdient aanbeveling dat toekomstig onderzoek jongere geboortecohorten bestudeert om meer recht te doen aan de vermoedelijke invloed van de beleidsinterventies op de complexiteit van late beroepsloopbanen. Vooral personen die recent met pensioen zijn gegaan of die zich momenteel in de latere fase van hun arbeidsmarktcarrière bevinden, hadden en hebben niet de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken via VUT-regelingen of de WAO. De consequenties hiervan voor de complexiteit van late beroepsloopbanen konden in het huidige onderzoek niet volledig worden achterhaald, omdat dit vermoedelijk meer invloed heeft op geboortecohorten na 1950. Hier is verder onderzoek voor nodig. Dergelijk onderzoek zou ook doorwerken na het pensioen kunnen meenemen om complexiteit breder in kaart te brengen (Dingemans, Henkens, & Van Solinge, 2016). Het is ook zaak om de loopbanen van oudere vrouwen hierin te betrekken. Juist de arbeidsparticipatie van vrouwen is namelijk enorm gestegen onder jongere cohorten.

Een andere reden om de aandacht op beide seksen te vestigen is dat mannen en vrouwen doorgaans een relatie hebben. Ouderen hebben vaak een partner met wie zij samenwonen en een huishouden vormen. Keuzes met betrekking tot werk en pensioen worden daarom veelal in samenspraak gemaakt. Uit eerder onderzoek is gebleken dat de gezamenlijke late beroepsloopbanen van oudere koppels in Nederland sociale ongelijkheid vertonen. Hoogopgeleide koppels zijn vaker tweeverdieners met beiden een hoge beroepsstatus vergeleken met laagopgeleide koppels waarin vaak alleen de man werkt in een beroep met een lage

status (Visser & Fasang, 2018). Het zou ook interessant zijn om de complexiteit van late arbeidsmarktloopbanen vanuit een partnersperspectief te benaderen. Een laatste suggestie voor vervolgonderzoek is om landenvergelijkend onderzoek te verrichten naar complexiteit van late beroeps carrières. Zo blijkt er meer variatie in complexiteit van loopbanen van 15 tot 45 jaar te bestaan tussen landen dan tussen geboortecohorten (Van Winkle & Fasang, 2017). Het valt te bezien of dit ook geldt voor loopbanen na het 45ste levensjaar. Cross-nationale studies kunnen daarnaast voordeel trekken uit de verscheidenheid aan beleid dat gericht is op langer doorwerken en de verschillende perioden waarin landen beleidsmaatregelen namen.

De conclusie van dit onderzoek luidt dat de late beroepsloopbanen van mannen in Nederland minder complex lijken te zijn geworden voor 'jongere' geboortecohorten. Verder zijn geen opleidingsverschillen in de mate van complexiteit gevonden, hetgeen overeenkomt met de bevindingen van Riekhoff (2016). Tevens zijn geen verschillen gevonden tussen opleidingsniveaus in de mate waarin complexiteit zich lijkt te ontwikkelen. Studies naar geboortecohorten van na 1950 komen misschien tot andere conclusies. Het is momenteel nog onduidelijk hoe ook de verhoging van de AOW-leeftijd zal bijdragen aan veranderingen in het verloop van late beroepsloopbanen. Een belangrijk punt van zorg is dat laaggeschoolde ouderen met zware beroepen niet in staat zijn om langer door te werken. Zij lopen een groter risico op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (Visser et al., 2016a). Tegelijkertijd is het juist deze kwetsbare groep ouderen die minder pensioen opbouwt en daardoor wordt gedwongen actief te blijven op de arbeidsmarkt. Het blijft daarom van belang om nauwkeurig te monitoren in hoeverre de sociale ongelijkheid onder ouderen toeneemt.

Literatuur

- Aisenbrey, S., & Fasang, A.E. (2010). New life for old ideas: The 'second wave' of sequence analysis bringing the 'course' back into the life course. *Sociological Methods & Research*, 38, 420-462.
- Beck, U. (2008). *World at risk*. Cambridge: Polity Press.
- Biemann, T., Fasang, A.E., & Grunow, D. (2011). Do economic globalization and industry growth destabilize careers? An analysis of career complexity and career patterns over time. *Organizational Studies*, 32, 1639-1663.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., & Kurz, K. (2011). *Aging populations, globalization and the labor market. Comparing late working life and retirement in modern societies*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Brückner, H., & Mayer, K.U. (2005). De-standardization of the life course: What might it mean? And if it means anything, whether it actually took place? *Advances in Life Course Research*, 9, 27-53.
- Buchholz, S., Hofäcker, D., Mills, M., Blossfeld, H.-P., Kurz, K., & Hofmeister, H. (2009). Life courses in the globalization process: The development of social inequalities in modern societies. *European Sociological Review*, 25, 53-71.
- Cahill, K.E., Giandrea, M.D., & Quinn, J.F. (2013). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992-2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, 55, 384-403.
- Calvo, E., Madero-Cabib, I., & Staudinger, U.M. (2017). Retirement sequences of older Americans: Moderately destandardized and highly stratified across gender, class, and race. *The Gerontologist*, 58, 1166-1176.

- Dingemans, E., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2016). Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement? *The Gerontologist*, 56, 630-640.
- Ebbinghaus, B. (2006). *Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford: Oxford University Press.
- Elzinga, C.H. (2010). Complexity of categorical time series. *Sociological Methods & Research*, 38, 463-481.
- Elzinga, C.H., & Liefbroer, A.C. (2007). De-standardization of family-life trajectories of young adults: A cross-national comparison using sequence analysis. *European Journal of Population*, 23, 225-250.
- Erikson, R., & Goldthorpe, J.H. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Euwals, R., Van Vuuren, A., & Van Vuuren, D. (2012). The decline of substitute pathways into retirement: Empirical evidence from the Dutch health care sector. *International Social Security Review*, 65, 101-122.
- Foster, L., & Walker, A. (2015). Active and successful aging: A European policy perspective. *The Gerontologist*, 55, 83-90.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Studer, M., & Müller, N.S. (2009). *Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide*. University of Geneva: Department of Econometrics and Laboratory of Demography.
- Hollister, M. (2011). Employment stability in the U.S. labor market: Rhetoric versus reality. *Annual Review of Sociology*, 37, 305-324.
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kraaykamp, G., Wolbers, M.H.J., & Ruiters, S. (2009). *Family Survey Dutch Population 2009 (dataset)*. Radboud University Nijmegen: Department of Sociology.
- MacIndoe, H., & Abbott, A. (2004). Sequence analysis and optimal matching techniques for social science data. In M. Hardy & A. Bryman (Eds.), *Handbook of data analysis* (pp. 387-406). London: Sage Publications.
- Manzoni, A. (2012). In and out of employment: Effects in panel and life-history data. *Advances in Life Course Research*, 17, 11-24.
- OECD. (2014). *Ageing and employment policies: Netherlands 2014. Working better with age*. Paris: OECD Publishing.
- Radl, J. (2013). Labour market exit and social stratification in Western Europe: The effects of social class and gender on the timing of retirement. *European Sociological Review*, 29, 654-668.
- Raymo, J.M., Warren, J.R., Sweeney, M.M., Hauser, R.M., & Ho, J.-H. (2011). Precarious employment, bad jobs, labor unions, and early retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66B, 249-259.
- Riekhoff, A.J. (2016). De-standardisation and differentiation of retirement trajectories in the context of extended working lives in the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy*, 1-23.
- Schils, T. (2008). Early retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A longitudinal analysis of individual factors and institutional regimes. *European Sociological Review*, 24, 315-329.
- Studer, M. (2013). WeightedCluster library manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R. *LIVES Working Papers*, 24, 1-32.
- Van Winkle, Z., & Fasang, A.E. (2017). Complexity in employment life courses in Europe in the twentieth century – Large cross-national differences but little change across birth cohorts. *Social Forces*, 96, 1-30.
- Virtanen, P., Lipiäinen, L., Hammarström, A., Janlert, U., Saloniemi, A., & Nummi, T. (2011). Tracks of labour market attachment in early middle age: A trajectory analysis over 12 years. *Advances in Life Course Research*, 16, 55-64.
- Visser, M., & Fasang, A.E. (2018). Educational assortative mating and couples' linked late-life employment trajectories. *Advances in Life Course Research*, 37, 79-90.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M.H.J. (2016a). Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement. *European Sociological Review*, 32, 370-382.

- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M.H.J. (2016b). Trends in labour force participation of older men: Examining the influence of policy reforms, normative change and deindustrialization in the Netherlands, 1992-2009. *Economic and Industrial Democracy*, 37, 425-447.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M.H.J. (2018). Labor market vulnerability of older workers in the Netherlands and its impact on downward mobility and reduction of working hours. *Work, Aging and Retirement*, 4, 289-299.