



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Ongelijkheid op de arbeidsmarkt van Amsterdammers

de Beer, P.; Bol, T.

**DOI**

[10.5117/9789463728829](https://doi.org/10.5117/9789463728829)

**Publication date**

2019

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Gelijke kansen in de stad

**License**

CC BY-NC-ND

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

de Beer, P., & Bol, T. (2019). Ongelijkheid op de arbeidsmarkt van Amsterdammers. In H. van de Werfhorst, & E. van Hest (Eds.), *Gelijke kansen in de stad* (pp. 226-240). Amsterdam University Press. <https://doi.org/10.5117/9789463728829>

**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.



Onder redactie van Herman van de Werfhorst en Erna van Hest

# Gelijke kansen in de stad

Amsterdam  
University  
Press

Gelijke kansen in de stad



# Gelijke kansen in de stad

*Onder redactie van  
Herman van de Werfhorst en Erna van Hest*

Amsterdam University Press

Deze publicatie is tot stand gekomen met steun van het Amsterdam Centre for Inequality Studies (AMCIS).



Foto's auteurs:

Gabriël van Beusekom: door Kasia Karpinska

Henny Bos en Xavier Moonen: Universiteit van Amsterdam

Henrike Galenkamp: door Foto-Groep Hilversum

Matthijs Kalmijn: door Gerard van Hees

Maartje Raijmakers: door Jeroen Oerlemans

Alle overige auteurs: Monique Kooijmans Fotografie

Afbeelding omslag: streetartfrankey

Ontwerp omslag: Coördesign, Leiden

Ontwerp binnenwerk: Crius Group, Hulshout

ISBN 978 94 6372 882 9

e-ISBN 978 90 4855 089 0

DOI 10.5117/9789463728829

NUR 740



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

© All authors / Amsterdam University Press B.V., Amsterdam 2019

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).

# Inhoud

Voorwoord	7
<i>Geert ten Dam</i>	
1. Gelijke kansen in de stad	9
<i>Herman van de Werfhorst en Erna van Hest</i>	
<b>Deel 1 Onderwijs</b>	
2. Kansen voor kinderen in de Amsterdamse kinderopvang	23
<i>Ruben Fukkink</i>	
3. Diverse leerlingen, diverse competenties, diverse verwachtingen?	36
De rol van basisschoolleerkrachten in het creëren van kansengelijkheid	
<i>Lisa Gaikhorst, Sara Geven en Jan Baan</i>	
4. Het kopen van kansen: de inzet van schaduwonderwijs in de onderwijscompetitie	55
<i>Louise Elffers</i>	
5. Van compensatieonderwijs naar kansenaanpak	67
Het voorkomen van laaggeletterdheid door stimulering van taalvaardigheid	
<i>Folkert Kuiken</i>	
6. High Dosage Tutoring: een remedie tegen kansenongelijkheid in Amsterdam?	82
<i>Bowen Paulle, Joppe de Ree, Anne Kielman</i>	
7. Optimaal onderwijs voor iedereen	97
<i>Han van der Maas en Maartje Raijmakers</i>	
8. Oorzaken van schoolsegregatie in Amsterdam	110
<i>Bas van der Klaauw, Hessel Oosterbeek, Sándor Sóvágó</i>	

## Deel 2 Diversiteit en sociale cohesie

9. Sociale cohesie in woonbuurten 127  
*Beate Volker*
10. Ongelijke kansen op gezondheid: hoe krijgen we meer grip op dit complexe verschijnsel? 142  
*Karien Stronks, Loes Crielaard, Henrike Galenkamp, Mary Nicolaou*
11. Echtscheiding, ongelijkheid en Amsterdam 161  
*Matthijs Kalmijn*
12. Ongelijkheid in de stad op grond van seksuele en gender diversiteit: 'Ze moeten niet zo moeilijk doen' versus 'Er is toch wel iets aan de hand' 177  
*Henny Bos, Laurens Buijs, Gabriël van Beusekom*
13. Gelijke kansen voor mensen met een licht verstandelijke beperking in Amsterdam 192  
*Xavier M.H. Moonen*

## Deel 3 Wonen en werk

14. Kansen en ongelijkheid op de Amsterdamse woningmarkt 209  
*Cody Hochstenbach*
15. Ongelijkheid op de arbeidsmarkt van Amsterdammers 226  
*Paul de Beer en Thijs Bol*



## 15. Ongelijkheid op de arbeidsmarkt van Amsterdammers

*Paul de Beer en Thijs Bol*



**Paul de Beer** is bijzonder hoogleraar Arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) en verbonden aan het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies-Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI). Hij is tevens directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, de Burcht. De Beer studeerde econometrie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en promoveerde in 2001 aan de UvA. Zijn onderzoeksinteresses liggen op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen, sociaal beleid, verzorgingsstaat, ongelijkheid en solidariteit.



**Thijs Bol** is universitair hoofddocent Sociologie aan de Universiteit van Amsterdam en co-directeur van het Amsterdam Centre for Inequality Studies. Zijn onderzoek richt zich op ongelijkheid in het onderwijs, de arbeidsmarkt en de wetenschap.

De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Het gat tussen de veelverdieners en degenen aan de onderkant van de arbeidsmarkt is de afgelopen decennia gegroeid. Sommige groepen hebben nauwelijks toegang tot de arbeidsmarkt, terwijl andere groepen een topinkomen weten te verwerven.

Wanneer het gaat om ongelijkheid op de arbeidsmarkt is het belangrijk onderscheid te maken tussen twee oorzaken van ongelijkheid. Ten eerste kan ongelijkheid het gevolg zijn van verschillen tussen wat mensen kunnen en hoeveel moeite zij daarvoor doen. Niet iedereen kan hersenchirurg

worden, net zomin als dat iedereen over de capaciteiten en motivatie beschikt om meubelmaker te worden. De ongelijkheid die hieruit voortkomt, is gebaseerd op verdiensten, in de literatuur ook bekend als *merites* (De Beer en Van Pinxteren, 2016). In een zuiver meritocratische arbeidsmarkt wordt ongelijkheid in beloning of ongelijkheid in arbeidsparticipatie volledig veroorzaakt door wat mensen kunnen en willen. Onderzoek laat echter zien dat personen met dezelfde *merites* toch verschillende kansen kunnen hebben op de arbeidsmarkt. Ook bij gelijke capaciteiten en motivatie spelen persoonskenmerken zoals geslacht, etnische afkomst, sociaal milieu en leeftijd nog steeds een grote rol bij het verwerven van een positie op de arbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk bespreken we de rol van beide oorzaken van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. We gaan achtereenvolgens in op drie aspecten waarbij zich ongelijkheid voordoet: 1) toegang tot de arbeidsmarkt, 2) ongelijkheid op de arbeidsmarkt en 3) dynamiek in de arbeidsmarktpositie. In de volgende paragraaf bespreken we wat onderzoek zegt over wie er wel of juist niet (snel) een plek vindt op de arbeidsmarkt. De paragraaf daarna gaat in op ongelijkheid tussen werkenden onderling, bijvoorbeeld in het type contract dat ze hebben, of hoe precair en onzeker hun baan is. In de laatste paragraaf vragen we ons af hoe verschillende groepen zich op de arbeidsmarkt bewegen gedurende hun carrière en wat de consequenties daarvan zijn voor de ongelijkheid, waarna we afsluiten met een conclusie.

In dit hoofdstuk richten we ons, wanneer mogelijk, expliciet op de Amsterdamse arbeidsmarkt. Daarbij past onmiddellijk de kanttekening dat het niet zo duidelijk is wat de 'Amsterdamse' arbeidsmarkt is. Gaat het om de arbeidsmarkt van de Amsterdammers of om de mensen die in Amsterdam werken? In Amsterdam wonen ruim 850.000 mensen, van wie 660.000 tussen 15 en 70 jaar oud zijn. Van hen heeft 67,1 procent betaald werk (tabel 15.1). Maar zij werken lang niet allemaal in Amsterdam. Niet meer dan 260.000 Amsterdammers werken ook in Amsterdam. Bijna anderhalf maal zoveel Amsterdammers, namelijk 393.000, werken buiten de gemeente Amsterdam. Omgekeerd geldt dat van de 600.000 mensen die in Amsterdam werken, er 340.000 buiten Amsterdam wonen.<sup>1</sup> Voor Groot-Amsterdam ligt dit niet veel anders: ook bijna de helft van de mensen die in Groot-Amsterdam werken, woont niet in deze regio. Zo bezien kunnen we dus niet spreken van 'de' Amsterdamse arbeidsmarkt. Deze is sterk verbonden met de arbeidsmarkt van de omliggende gebieden en zelfs met die van Nederland als geheel. Als we hierna toch cijfers over de Amsterdamse arbeidsmarkt presenteren, hebben deze steeds betrekking op de mensen die in Amsterdam wonen. Feitelijk gaat deze bijdrage dus

niet over ongelijkheid op de Amsterdamse arbeidsmarkt, maar over de ongelijke arbeidsmarkt van de Amsterdammers.

Een eerste vraag voor toekomstig onderzoek is dan ook hoe de relatie tussen de werkgelegenheid in Amsterdam en de arbeidsmarktpositie van de Amsterdammers eruitziet. Hiertoe zouden we van alle werkenden zowel de woonplaats als de werkgemeente moeten weten. Een alternatieve methode is om werkgelegenheidsgegevens van bedrijven te koppelen aan gegevens van hun werknemers.

## Toegang tot de arbeidsmarkt

Niet iedereen heeft een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt. Of iemand werk vindt, en in welk beroep, verschilt tussen sociaal-economische groepen, etnische groepen, mannen en vrouwen, huishoudenstypen en mensen met een verschillende opleiding. Wie werk vindt, hoe lang diegene daarover doet, en wat voor positie er gevonden wordt, hangt in toenemende mate samen met opleidingsniveau (De Beer 2018).

**Tabel 15.1. Netto arbeidsparticipatie (%) in Amsterdam en Nederland**

	Amsterdam (2017)	Nederland (2017)
<i>Geslacht</i>		
Mannen	70,9	71,5
Vrouwen	63,4	61,9
<i>Opleidingsniveau</i>		
Laag opgeleid	40,4	47,2
Middelbaar opgeleid	63,4	70,3
Hoog opgeleid	83,8	81,0
<i>Migratieachtergrond</i>		
Nederlands	71,4	68,3
Westers	71,1	64,7
Niet-westers	58,7	57,4
Totaal	67,1	66,7

Bron: OIS Amsterdam en CBS Statline (22 januari 2019)

Mensen met een hbo- of wo-opleiding vinden gemiddeld genomen gemakkelijker werk dan schoolverlaters met een mbo-opleiding. Ook de lonen van afgestudeerden van hogescholen en universiteiten zijn over het algemeen een stuk hoger. Amsterdam wijkt niet af van dit beeld: terwijl in 2017 bijna 84 procent van de hogeropgeleiden werkt, is dit percentage nog geen 64 procent voor degenen met een mbo-opleiding (tabel 15.1). Onder de lageropgeleiden werkt iets meer dan 40 procent. Zowel onder middelbaar als onder laagopgeleiden in Amsterdam is de arbeidsdeelname beduidend lager dan gemiddeld in Nederland, hetgeen erop duidt dat laag- en middelbaar opgeleide Amsterdammers een relatief zwakke arbeidsmarktpositie hebben. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen of dit het gevolg is van verschillen in de samenstelling van de laag- en middelbaar opgeleide bevolking (naar leeftijd, geslacht, herkomst en dergelijke) of dat deze groepen in Amsterdam specifieke problemen hebben. Die specifieke problemen zouden zowel te maken kunnen hebben met de kenmerken van de Amsterdamse arbeidsmarkt (relatief weinig banen voor deze groepen) als met deze groepen zelf (bijvoorbeeld een cumulatie van sociale en psychische problemen).

Wanneer we kijken naar werkloosheid is het beeld vergelijkbaar: een klein percentage van de hoogopgeleiden in Amsterdam zoekt werk (3,0 procent), terwijl dit percentage bijna drie keer zo hoog is voor middelbaar opgeleiden (8,3 procent) en bijna vier keer zo hoog voor laagopgeleiden (11,3 procent).<sup>2</sup> Amsterdam vormt hierin geen uitzondering op de rest van Nederland, maar ook hier geldt dat het percentage middelbaar en lageropgeleiden dat werkloos is, in Amsterdam hoger is dan landelijk.

Een belangrijke wetenschappelijke en maatschappelijke vraag is hoe de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen zonder hogere opleiding verbeterd kan worden. In deze context wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke vaardigheden. Scholieren kunnen in het middelbaar beroepsonderwijs op verschillende manieren worden klaargestoomd voor de arbeidsmarkt. Eén methode is om sterk in te zetten op algemene vaardigheden. Het idee is dat schoolverlaters dan een breed palet aan mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt: ze zijn flexibel om nog verschillende beroepen te gaan beoefenen. Een tweede methode is door sterk in te zetten op beroepsspecifieke vaardigheden. Leerlingen leren een beroep, het liefst in een combinatie van school en werk, en worden klaargestoomd als vakman of -vrouw. Welke van deze twee methoden is beter? Verschillende studies laten zien dat afgestudeerden van meer beroepsspecifieke opleidingen het gemiddeld genomen beter doen op de arbeidsmarkt (Bol en Rözer, 2017). Juist onder de groep scholieren die na het middelbaar onderwijs niet door kunnen of willen stromen naar het hoger

onderwijs, kan een sterke link tussen school en werk ervoor zorgen dat zij een plek vinden op de arbeidsmarkt (Bol et al., 2019).

Naast ongelijke toegang op basis van opleiding, spelen ook andere persoonskenmerken een rol. In januari 2019 werd bekend dat de gemeente Amsterdam *mystery guests* gaat inzetten om te controleren of Amsterdamse werkgevers discrimineren op basis van huidskleur of afkomst. Wanneer een werkgever vergelijkbare *mystery guests* met een verschillende etnische afkomst anders behandelt, wil de gemeente hen aanspreken op hun gedrag. Het doel van de gemeente is het verbeteren van de kansengelijkheid. Zelfs wanneer mensen een vergelijkbare opleiding hebben of over dezelfde capaciteiten beschikken, worden ze niet even vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek of stage. De kans op een baan en de kans op succes op de arbeidsmarkt verschillen daardoor ook tussen deze schoolverlaters, terwijl ze daar zelf eigenlijk niets aan kunnen doen.

Studies laten inderdaad zien dat discriminatie een belangrijke rol speelt op de arbeidsmarkt. Veel studies gebruiken (quasi-)experimentele methoden die vergelijkbaar zijn met de *mystery guests* van de gemeente Amsterdam. Onderzoekers sturen fictieve sollicitatiebrieven naar werkgevers met kandidaten die exact hetzelfde zijn maar verschillen op één cruciaal onderdeel: de naam. Zo vinden Blommaert en collega's (2013) dat in een online sollicitatieprocedure kandidaten met een Nederlandse naam 60 procent meer kans hebben om gecontacteerd te worden door een werkgever dan sollicitanten met een Arabische naam. Een onderzoek van het SCP in Den Haag laat hetzelfde zien: sollicitanten met een autochtone naam hebben een 1,5 tot 1,8 keer grotere kans om uitgenodigd te worden op gesprek dan allochtone kandidaten (Andriessen et al., 2015). Amerikaans onderzoek, ten slotte, laat zien dat dit niet slechts een papieren werkelijkheid is: ook wanneer in een quasi-experimentele opzet vergelijkbare kandidaten daadwerkelijk langskomen op gesprek, krijgen degenen die behoren tot een etnische minderheid veel minder vaak een aanbod (Pager et al., 2009). Discriminatie lijkt vooral te lopen langs lijnen van etnische afkomst: de meeste van deze studies vinden geen verschillen tussen mannen en vrouwen. Dit wil niet zeggen dat er geen sekseongelijkheid bestaat op de arbeidsmarkt, maar deze manifesteert zich in ieder geval niet sterk bij de toegang tot een (eerste) baan.

Dat etnische discriminatie een belangrijke rol speelt bij de toegang tot de arbeidsmarkt komt naar voren uit talloze onderzoeken in verschillende landen. Twee belangrijke vragen resteren: waarom wordt er gediscrimineerd, en hoe kan dit voorkomen worden? Juist voor een diverse stad als Amsterdam is het van cruciaal belang om deze vraagstukken te ontrafelen. Het antwoord op de eerste vraag zou meer inzicht moeten geven in *waarom* werkgevers

de beslissingen nemen die zij nemen. Is het bewuste discriminatie omdat de werkgevers geen etnische minderheden als werknemer willen hebben? Of maken werkgevers een verkeerde inschatting van de kwaliteiten van een sollicitant, omdat ze imperfecte informatie hebben? Voor de uiteindelijke uitkomst, discriminatie, maakt het achterliggende mechanisme weinig uit. Maar voor het bedenken van mogelijke oplossingen is dit cruciale informatie. Als we beter begrijpen welke werkgevers discrimineren en waarom ze dit doen, is het makkelijker om een succesvolle interventie te bedenken. Een tweede uitdaging voor toekomstig onderzoek is daarom om anti-discriminatoire initiatieven, zoals het experiment met de *mystery guests*, goed te onderzoeken. Werkt het bekendmaken van de namen van werkgevers die discrimineren, of werkt het beter om contact met hen op te nemen? Om de kansenongelijkheid bij de toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren is het van groot belang dat beleidsinterventies goed geëvalueerd worden.

Ook andere factoren spelen een rol bij de toegang tot de arbeidsmarkt, zoals het sociale netwerk en de huishoudenssituatie. Zo heeft van de alleenstaande vrouwen slechts 50 procent betaald werk (62 procent van de alleenstaande mannen), tegenover 91 procent van de samenwonende en gehuwde mannen met thuiswonende kinderen. Alleenstaande mannen van 35-45 jaar met een academische opleiding hebben zelfs minder kans op werk en meer kans op werkloosheid dan hun leeftijdgenoten met een gezin met kinderen en alleen een vmbo-diploma op zak. Deze cijfers duiden erop dat de persoonskenmerken die iemand succesvol maken op de arbeidsmarkt voor een belangrijk deel overeenkomen met de kenmerken die tellen op de 'relatiemarkt'. Of dit nu betekent dat het voor alleenstaanden moeilijker is (goed) werk te vinden dan voor samenwonenden, of dat wie geen of slecht werk heeft minder gemakkelijk een partner vindt, is een vraag waarnaar meer onderzoek nodig is.

## Ongelijkheid op de arbeidsmarkt

Kenmerkend voor de grootstedelijke arbeidsmarkt is dat hij enerzijds veel werkgelegenheid biedt, maar anderzijds ook een grote mate van ongelijkheid kent. Onder invloed van trends als globalisering en technologische ontwikkeling (de ICT-revolutie) doet zich op de arbeidsmarkt een polariseringstendens voor (Autor et al., 2006; Autor en Dorn 2013, CPB, 2015). Zowel het aandeel van de hogere beroepen als dat van de lagere beroepen groeit, terwijl het middensegment met beroepen op middelbaar niveau

krimpt. Deze polarisering gaat samen met groeiende beloningsverschillen: de kloof tussen arm en rijk wordt groter. Daarnaast is er sprake van een groei van atypische of non-standaard arbeidsrelaties. De vaste voltijd baan in loondienst verliest geleidelijk zijn dominante positie. Inmiddels bestaat al de helft van de banen uit deeltijd banen. 25 jaar geleden hadden nog 4 op iedere 5 werkenden een vaste baan; dat is nu nog maar 3 op de 5 (De Beer en Verhulp, 2017). Het palet aan arbeidsrelaties wordt steeds gevarieerder: deeltijdwerk, tijdelijke contracten, uitzendwerk, oproepwerk, payroll, zzp'ers, platformwerk. Veelal gaan die atypische arbeidsrelaties gepaard met minder werkzekerheid, een lagere beloning en minder sociale bescherming – al zijn daarop zeker uitzonderingen. Hierdoor lijkt er sprake van een steeds scherper scheidingslijn tussen goed beschermde en goed verdienende 'insiders' en een grote, gevarieerde groep 'outsiders' die minder of geen bescherming hebben tegen ontslag en inkomensverlies en vaak ook relatief weinig verdienen.

Hoewel het vinden van werk vaak wordt gezien als de 'koninklijke' weg uit de armoede, lijkt betaald werk steeds minder een garantie te bieden voor ontsnapping eruit. Volgens een recent onderzoek van het SCP (2018) is 4,6 procent van de werkenden van 20-64 jaar in ons land arm (op basis van het niet-veel-maar-toereikend-criterium). Dat is overigens wel veel minder dan de armoede onder de niet-werkenden in deze leeftijdscategorie (nl. 17 procent). Bijna de helft (45 procent) van de werkende armen is zelfstandige (vooral die zonder personeel). Bij de arme werkenden in loondienst gaat het vaak om oproepkrachten, uitzendkrachten en deeltijders. Sinds 1990 is het percentage armen onder de werkenden verdubbeld. De groei in de periode 2001-2014 kwam voor de helft voor rekening van werkenden in loondienst en voor de andere helft door een groeiend aantal arme zelfstandigen, zowel doordat hun aantal toenam als doordat hun risico op armoede groter is geworden.

De trends van polarisering, toenemende beloningsverschillen, werkende armen en groeiende diversiteit van de arbeidsmarkt lijken zich op de Amsterdamse arbeidsmarkt in versterkte mate voor te doen. Al moet hierbij worden aangetekend dat hiervoor maar weinig bewijsmateriaal voorhanden is. Veel gegevens van het CBS over de Nederlandse arbeidsmarkt zijn namelijk niet beschikbaar voor alleen Amsterdam. We weten wel dat Amsterdam verhoudingsgewijs anderhalf maal zoveel zelfstandigen telt als de rest van Nederland en dat het aandeel zelfstandigen in Amsterdam sneller is gegroeid (figuur 15.1).

We weten ook dat de polarisatie van de werkgelegenheid naar beroepsniveau zich onder Amsterdammers in sterkere mate voordoet dan in de

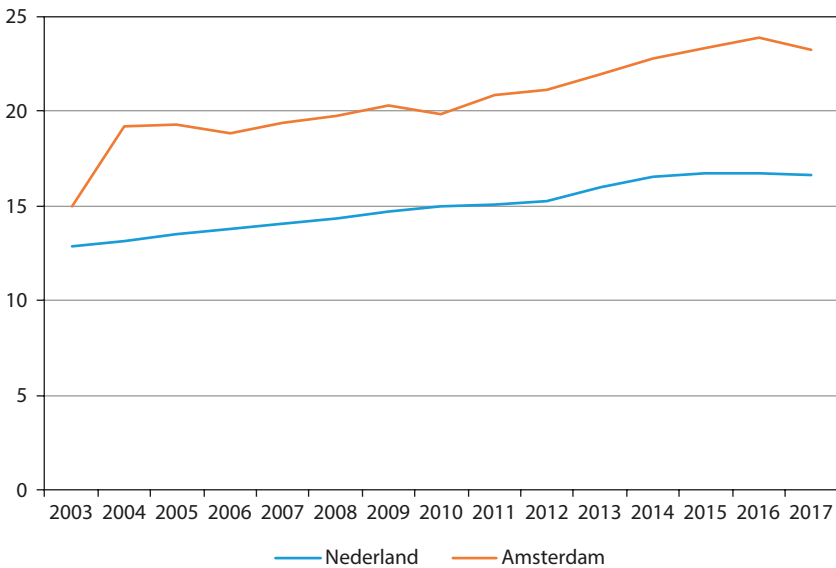


Fig. 15.1 Aandeel zelfstandigen in de werkzame beroepsbevolking, Nederland en Amsterdam (%)

rest van Nederland (figuur 15.2). Onder de werkende Amsterdammers is het aandeel van de hoogste beroepen tussen 2003 en 2017 met 13 procentpunten gegroeid en het aandeel van de middelbare beroepen met 11 procentpunten gekrompen, terwijl het aandeel van de laagste beroepen slechts licht (met ruim een procentpunt) is afgenomen. Voor Nederland als geheel zijn deze cijfers respectievelijk +5, -6 en 0 procentpunten.<sup>3</sup> Wellicht is de krimp van het middensegment een verklaring voor het feit dat de arbeidsdeelname van middelbaar opgeleiden in Amsterdam relatief laag is, zoals we in tabel 15.1 zagen.

Ten slotte blijkt uit de studie van het SCP (2018: 56) dat het aandeel werkende armen in Amsterdam met meer dan 7 procent ruim boven het landelijke gemiddelde ligt. Ook als rekening wordt gehouden met het aandeel zelfstandigen, werklozen, laagopgeleiden, alleenstaanden, eenoudergezinnen en migranten in de bevolking, en met de economische structuur, is het percentage werkende armen in Amsterdam groter dan landelijk het geval is. Blijkbaar spelen er in Amsterdam nog andere factoren die het risico op armoede onder werkenden vergroten, maar het is niet bekend welke dat zijn.

Wat bepaalt nu waar iemand op de arbeidsmarkt terecht komt? Wie komen in de goede banen aan de 'bovenkant' terecht en wie in de slechte banen aan de 'onderkant'? Op een meritocratische arbeidsmarkt wordt dit uitsluitend bepaald door iemands capaciteiten en inzet (De Beer en



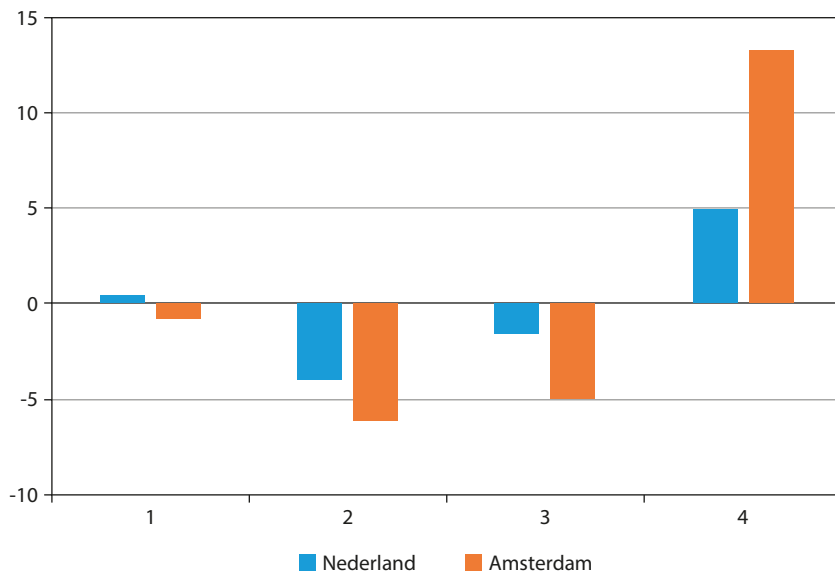


Fig. 15.2 Verandering in het aandeel van beroepsniveaus in de werkgelegenheid, Nederland en Amsterdam, 2003-2017 (%-punten)

Van Pinxteren, 2016). Inderdaad is er een sterke samenhang tussen het opleidingsniveau en de arbeidsmarktpositie. Bovendien is het verschil in beloning en in de kans op een vast of flexibel dienstverband tussen hoog- en laagopgeleiden in de afgelopen kwart eeuw groter geworden, ook als gecorrigeerd wordt voor de invloed van andere achtergrondkenmerken, zoals leeftijd en geslacht (De Beer 2018). Dit toenemende belang van het opleidingsniveau bevestigt dat er sprake is van een ontwikkeling in de richting van een meer meritocratische samenleving. Tegelijkertijd nemen ook de verschillen in beloning tussen mensen met hetzelfde opleidingsniveau toe. Of dit ook een gevolg is van de meritocratiseringstendens is lastig te bepalen.

Toch is er, zoals we ook hierboven al zagen, zeker geen sprake van een 'zuiver' meritocratische arbeidsmarkt waarop het opleidingsniveau de allesbepalende factor is. Persoonskenmerken spelen nog altijd een grote rol. Zo zijn jongeren zeer sterk oververtegenwoordigd onder de flexwerkers, hebben vrouwen veel vaker een deeltijdbaan dan mannen, werken migranten vaak in de laagstbetaalde banen (Strockmeijer et al., 2017) en hebben mensen met een arbeidshandicap veel minder kans op werk dan mensen zonder.

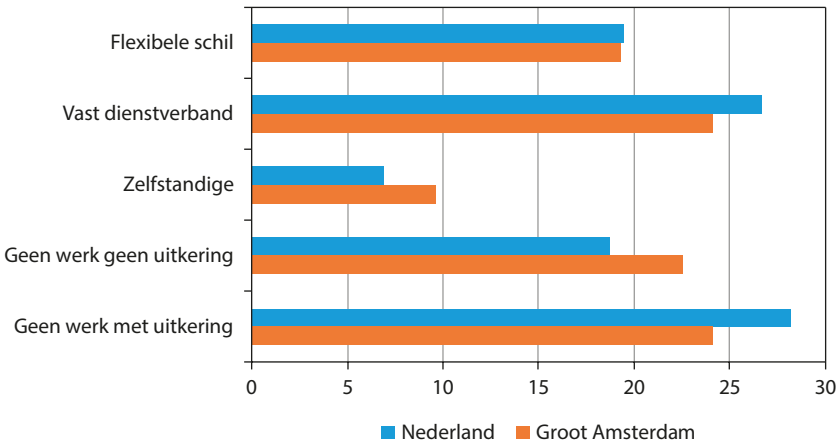


Fig. 15.3 Positie 3 jaar na instroom in de flexibele schil in 2013 (% van totaal), Nederland en Groot Amsterdam

## Dynamiek in arbeidsmarktpositie

Beschouwingen over ongelijkheid op de arbeidsmarkt betreffen meestal een momentopname: het gaat om de situatie van verschillende mensen op een bepaald moment of in een bepaald jaar. We weten opmerkelijk weinig over hoe de arbeidsmarktpositie van individuen zich over de tijd ontwikkelt. Is een flexibele baan een opstap naar een vaste baan of het voorportaal van werkloosheid? Zitten mensen met precair werk gevangen in een positie aan de onderkant van de arbeidsmarkt of hebben zij kans om hogerop te klimmen? Zetten (tijdelijke) werkloosheid en arbeidsongeschiktheid een stempel op mensen dat zij de rest van hun loopbaan met zich meedragen of weten velen eenmalige tegenslag te overwinnen en de draad van hun carrière weer op te pakken?

Het is bekend dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt – schoolverlaters, herintredende vrouwen, migranten – meestal aan de ‘onderkant’ instromen in een laagbetaalde, flexibele baan. Maar we weten nog betrekkelijk weinig over wat bepaalt voor wie dit de start is van een mooie opwaartse carrière en wie weinig kans hebben om uit deze preciaire situatie te ontsnappen. Figuur 15.3 laat zien dat Amsterdammers die instromen in de flexibele schil<sup>4</sup> na drie jaar minder vaak een vast dienstverband hebben maar vaker als zelfstandige werken, dan inwoners van de rest van het land. Bijna de helft (47 procent) heeft na drie jaar echter geen betaald werk meer. Dat percentage verschilt niet tussen Amsterdammers en de rest van het land, maar in Amsterdam hebben degenen die niet meer werken vaker ook geen

uitkering. Grofweg blijft een op de vijf flexwerkers langdurig in een flexibel dienstverband hangen, een derde vindt een vaste baan of gaat als zzp'er aan de slag en bijna de helft komt zonder werk te zitten.

Voor Nederland als geheel (dus niet specifiek voor Amsterdammers) is bekend dat flexwerkers van 25 tot 55 jaar met een Nederlandse achtergrond en met een hogere opleiding, en vrouwen de meeste kans maken om na drie jaar op een vast contract te werken. Vooral opleidingsniveau speelt een belangrijke rol: van de hoogopgeleide flexwerkers heeft 39 procent na drie jaar een vaste baan, van de laagopgeleiden is dit slechts 17 procent.

Als het gaat om de relatie tussen opleiding en loopbaanperspectieven zijn er nog verschillende uitdagingen voor toekomstig onderzoek. Ten eerste is er nog onvoldoende duidelijk over de langetermijneffecten (Hanushek et al., 2017; Forster en Bol, 2018). Schoolverlaters van een beroepsgerichte opleiding hebben specifieke vaardigheden en vinden snel een weg naar de arbeidsmarkt: ze zijn vroeg in hun carrière direct inzetbaar en daardoor aantrekkelijk voor werkgevers. De keerzijde hiervan kan zijn dat diezelfde werknemers later in hun carrière hun nauwe focus als struikelblok gaan ervaren: de specifieke set aan vaardigheden die ze hebben geleerd is wellicht gedateerd geraakt en hun kans op werk daalt. De flexibiliteit die schoolverlaters met algemene vaardigheden parten speelde bij het vinden van een baan, werkt later in de carrière juist als voordeel: zij manoeuvreren gemakkelijk door een constant veranderende arbeidsmarkt. Een tweede vraag is welke arbeidsmarktperspectieven degenen met een beroepsspecifieke opleiding hebben, die geen werk vinden in dat beroep (zie Bol et al., 2019). Misschien zijn de arbeidsmarktperspectieven van een schoolverlater met een mbo-opleiding in installatietechniek goed wanneer diegene loodgieter wordt, maar wat is het vooruitzicht van iemand met zo'n opleiding die geen juiste match maakt (Leuven en Oosterbeek, 2011)? Bij al deze vragen is het cruciaal om niet alleen te kijken naar het niveau van de opleiding, maar ook naar de richting ervan (Kirkeboen et al., 2016).

Vaak wordt verondersteld dat de dynamiek op de arbeidsmarkt steeds groter wordt en dat werkenden vaker van werkkring en beroep veranderen. Door de groei van flexibele dienstverbanden zouden werknemers vaker gedwongen zijn op zoek te gaan naar ander werk. En door onder meer de technologische ontwikkeling verdwijnen beroepen en ontstaan weer nieuwe beroepen, waardoor mensen vaker van beroep moeten veranderen. Toch wijzen de beschikbare cijfers er niet op dat de dynamiek op de arbeidsmarkt structureel toeneemt. Het gemiddelde aantal jaren dat mensen in dezelfde werkkring werken, is de afgelopen 20 jaar alleen maar toegenomen: van 9,5 naar 11 jaar. Het aandeel werknemers dat jaarlijks van werkkring wisselt,

schommelt sterk met de conjunctuur, maar neemt trendmatig licht af. Ook het aandeel werknemers dat van beroep verandert, is in de periode 2004-2017 ongeveer gelijk gebleven en ligt rond de 13 procent per jaar. Dit percentage is overigens groter dan het aandeel dat jaarlijks van werkgever verandert, wat rond de 11 procent ligt. Dit betekent dat een deel van de werknemers die van beroep veranderen gewoon bij dezelfde werkgever blijft werken.

Een belangrijk onderdeel van de dynamiek van de grootstedelijke arbeidsmarkt is ook de geografische mobiliteit van werkenden tussen Amsterdam en de rest van het land. We constateerden reeds dat een meerderheid van de Amsterdammers niet in Amsterdam werkt en dat meer dan de helft van de werkenden in Amsterdam geen Amsterdammer is. We weten echter weinig over de mate van geografische mobiliteit van verschillende groepen. Hebben degenen die aan de onderkant van de Amsterdamse arbeidsmarkt werken de meeste kans op opwaartse mobiliteit binnen de stad zelf of buiten Amsterdam? Verlaten de succesvollere starters na verloop van tijd de stad weer, terwijl de minder succesvollen in Amsterdam achterblijven? Doordat het segment van middelbare beroepen in Amsterdam kleiner is en sterker is gekrompen dan in de rest van het land, lijkt het binnen Amsterdam moeilijker om op te klimmen van een lager naar een middelbaar beroep. Dit zou kunnen betekenen dat de opwaarts mobiele inderdaad vaker de stad verlaten. Deze geografische mobiliteit hangt ook samen met de Amsterdamse woningmarkt. Doordat het voor middeninkomens steeds moeilijker wordt goede huisvesting in Amsterdam te vinden, kan een opwaartse stap op de carrière ladder reden zijn om Amsterdam te verlaten, in ieder geval als woongemeente. Of dit betekent dat men dan ook de Amsterdamse arbeidsmarkt verlaat, weten we niet. De samenhang tussen de dynamiek op de arbeidsmarkt en op de woningmarkt verdient dan ook meer aandacht in toekomstig onderzoek.

## Conclusie

In dit hoofdstuk bespraken we de ongelijkheid op de arbeidsmarkt in drie domeinen: toegang tot de arbeidsmarkt, ongelijkheid op de arbeidsmarkt en dynamiek binnen carrières op de arbeidsmarkt. Onderzoek laat zien dat er zowel meritocratische als niet-meritocratische redenen zijn waardoor niet iedereen dezelfde kans heeft bij toegang tot de arbeidsmarkt. Opleiding vormt een belangrijke scheidslijn, maar ook discriminatie speelt nog steeds een grote rol. Het is van belang om dit goed te blijven bestuderen: wie hebben er slechte toegang tot de arbeidsmarkt, waarom is dit zo, en wat voor

maatregelen zijn effectief om de toegang te verbeteren? Speciale aandacht zou in toekomstig onderzoek moeten uitgaan naar de arbeidsmarktkansen van laag- en middelbaar opgeleiden in Amsterdam: waarom is hun kans op werk beduidend kleiner dan van andere Nederlanders?

Ongelijkheid tussen werkenden is ook een belangrijk thema. Er is grote ongelijkheid in arbeidsmarktposities van mensen: sommigen hebben een vast contract met gunstige arbeidsvoorwaarden, anderen gaan van het ene flexibele contract naar het andere en bevinden zich in een precaire positie. Daarnaast is er een groeiende groep werkenden die in armoede leven, ondanks dat zij wel (vaak zelfs fulltime) werken. De vraag is hoe deze ongelijkheden de komende jaren vorm gaan krijgen in een tijd waarin de arbeidsmarkt verder lijkt te polariseren – in Amsterdam mogelijk meer dan in de rest van Nederland. Ten slotte is het belangrijk om aandacht te schenken aan de dynamiek *binnen* carrières. Een arbeidsmarktpositie is niet statisch, en er is in bestaand onderzoek relatief weinig aandacht voor de ongelijkheid in deze dynamiek binnen carrières. Belangrijke vragen zijn bijvoorbeeld hoe de arbeidsmarktpositie van flexwerkers verandert en of schoolverlaters met zeer beroepsspecifieke vaardigheden daarvan later in de carrière hinder ondervinden.

Deze vragen zijn ook relevant voor de arbeidsmarkt van Amsterdam. Maar het voorbehoud wat we hierbij maakten in de inleiding blijft staan: wie behoort er tot die arbeidsmarkt? De statistieken en figuren die we hebben laten zien gaan over de arbeidsmarktpositie van Amsterdammers. We weten dat een groot gedeelte van de Amsterdammers niet op de Amsterdamse arbeidsmarkt werkt, terwijl er veel niet-Amsterdammers wel in Amsterdam werken. Een antwoord op de vraagstukken die we in dit hoofdstuk hebben benoemd is afhankelijk van deze definitie. Zo kan het best zijn dat de stijgende huizenprijzen in Amsterdam (zie hoofdstuk 14) ervoor gezorgd hebben dat werknemers uit het middensegment de stad verlaten – terwijl ze nog wel deel uitmaken van de Amsterdamse arbeidsmarkt, dat wil zeggen in Amsterdam werken. Kortom: er is relatief veel polarisatie van de beroepen van Amsterdamse inwoners, maar mogelijk niet van de Amsterdamse arbeidsmarkt. Dit onderscheid vormt in onze ogen een belangrijke uitdaging voor toekomstig onderzoek naar ongelijkheid op de arbeidsmarkt.

Het onderscheid tussen de arbeidsmarkt van Amsterdammers en de Amsterdamse arbeidsmarkt is ook van groot belang voor het gemeentelijke beleid. De gemeente Amsterdam kan trachten zowel de werkgelegenheid in Amsterdam als de werkgelegenheid van Amsterdammers te bevorderen. In het eerste geval is het echter de vraag of de Amsterdamse bevolking daarvan profiteert in termen van een grotere kans op werk. Mogelijk worden nieuwe

banen vooral door niet-Amsterdammers bezet. Het lijkt daarom meer voor de hand te liggen om de aandacht te richten op de arbeidsmarktkansen van de Amsterdammers zelf, vooral de laag- en middelbaar opgeleiden. Maar wellicht hebben zij meer kans om werk te vinden buiten Amsterdam dan in Amsterdam zelf. Dat maakt het weer lastiger voor de gemeente om hen actief naar werk te begeleiden. Samenwerking *in* de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam is daarvoor in ieder geval van belang, maar gezien het grote grensverkeer tussen regio's is ook samenwerking *tussen* de arbeidsmarktregio's van belang. Meer onderzoek naar de dynamiek en mobiliteit van arbeid binnen en tussen regio's kan gemeenten helpen om een effectiever arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen.

## Noten

1. Bron: CBS, Statline; cijfers voor december 2016, bekeken op 29 januari 2019.
2. Bron: OIS Amsterdam, <https://www.ois.amsterdam.nl/feiten-en-cijfers/>, bekeken op 29 januari 2019.
3. Deze mutaties tellen niet precies op tot nul doordat er ook een categorie werkenden is van wie het beroepsniveau niet bekend is.
4. Het gaat hier alleen om personen die geen regulier onderwijs volgen; scholieren en studenten worden buiten beschouwing gelaten.

## Literatuur

- Andriessen, I., van der Ent, B., van der Linden, M. & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Autor, D.H. & Dorn, D. (2013). The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-97.
- Autor, D.H., Katz, L.F. & Kearney, M.S. (2006). The Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 96(2), 189-194.
- Beer, P. de (2018). Laagopgeleiden vaker aan het werk, maar wel op laagbetaalde en flexibele baan *TPedigitaal*, 12(2), 1-19.
- Beer, P. de & Pinxteren, M. van (2016). *Meritocratie. Op weg naar een nieuwe klas-samenleving?* Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Beer, P. de & Verhulp, E. (2017). *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).

- Blommaert, L., Coenders, M. & Van Tubergen, F. (2013). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- Bol, T., Ciocca Eller, C., van de Werfhorst, H.G. & DiPrete, T.A.D. (2019). School To Work Linkages, Educational Mismatches, and Labor Market Returns. *American Sociological Review*, moet nog verschijnen.
- Bol, T. & Rözer, J. (2017). Vakmanschap op de arbeidsmarkt. *Mens En Maatschappij*, 92(3), 233-257.
- CPB (2015). *Baanpolarisatie in Nederland*. CPB Policy Brief 2015/13. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Forster, A. G., & Bol, T. (2018). Vocational Education and Employment over the Life Course Using a New Measure of Occupational Specificity. *Social Science Research*, 70, 176–197.
- Forster, A.G., Bol, T. & van de Werfhorst, H.G. (2016). Vocational education and employment over the life cycle. *Sociological Science*, 3, 473-494.
- Hanushek, E.A., Schwerdt, G., Woessmann, L., & Zhang, L. (2017). General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle. *Journal of Human Resources*, 52(1), 48–87.
- Kirkeboen, L., Leuven, E. & Mogstad, M. (2016). Field of Study, Earnings, and Self-Selection\*. *The Quarterly Journal of Economics*, 131, 1057-1111.
- Leuven, E. & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market, pp. 283-326. In: Eric Hanushek, Stephen Machin and Ludger Woessmann (red.) *Handbook of the Economics of Education. Volume 4*. Elsevier (2011).
- Pager, D., Bonikowski, B. & Western, B. (2009). Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment. *American Sociological Review*, 74(5), 777-799.
- SCP (2018). *Als werk weinig opbrengt. Werkende armen in vijf Europese landen en twintig Nederlandse gemeenten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Strockmeijer, A., Beer, P. de & Dagevos, J. (2017). Mobiliteit binnen de perken. Zeer geringe positieverbetering van werknemers uit Oost-Europa bij een langer werkverleden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3), 384-400.