

# Afwijken van de standaardloopbaan

Román, A. (2006). *Deviating from the standard effects on labour continuity and career patterns*. Amsterdam: Dutch University Press.

***Het voortschrijdende proces van individualisering – waarbij persoonlijke keuzes prevaleren bij het inrichten van de levensloop – leidt tot een grotere verscheidenheid in levenslooppatronen in Europese samenlevingen. Binnen deze nieuwe levenslopen neemt betaalde arbeid een centrale, maar niet langer een vanzelfsprekend dominante positie in. De meer traditionele loopbaan (of het ontbreken daarvan voor vrouwen) van vorige generaties verliest terrein, doordat een steeds groter aantal vrouwen de arbeidsmarkt betreedt en actief blijft tijdens verschillende fasen van gezinsvorming. Hierdoor ontstaan nieuwe behoeften rond het combineren van werk en andere belangrijke onderdelen van het leven zoals zorg, onderwijs en vrije tijd. Dit geldt vooral voor de levensfase waarin de carrière en zorg voor een jong gezin concurreren om de schaarse tijd (Groot en Breedveld, 2004).***

verouderende vaardigheden en competenties (Bovenberg, 2003).

Juist op het punt waar de behoeften van werknemers (faciliteiten voor het combineren van werk met andere belangrijke levensdomeinen) en de eisen van werkgevers (flexibele arbeid en een betere inzetbaarheid) samenkomen, kan het beleid een beslissende rol spelen. Beleidsmakers in verscheidene EU-landen bedenken (levensloop)regelingen om huishoudens tijdens 'het spitsuur van het leven' te ontlasten, terwijl ze tegelijkertijd de arbeidsparticipatie van alle potentiële werknemers trachten te bevorderen, in het bijzonder van vrouwen en oudere werknemers. Deze regelingen worden ontworpen om flexibelere arbeidsvormen

in te voeren, waarbij de arbeidsmarkt tegelijkertijd voorzien wordt van werknemers die zelf in staat zijn hun inzetbaarheid te regelen op het gebied van kennis, productiviteit en beschikbaarheid over de langetermijn. Het omgaan met levensloopregelingen vereist nieuwe vaardigheden van individuen, zeker wat betreft het vermogen om toekomstgericht te denken (Vinken e.a., 2003). De keuzes die individuen vroeg in hun loopbaan maken, zijn van vitaal belang voor het spectrum van hun keuzemogelijkheden in de toekomst. Afwijken van de standaardloopbaan wordt steeds meer een optie voor individuen die betaalde arbeid met andere belangrijke levensdomeinen willen combineren.

Deze 'omwegen' in de loopbaan zien we in diverse arbeidsvormen, zoals deeltijdbanen, een tijdelijke

## Inleiding

De ontwikkelingen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt vinden hun pendant in de veranderende eisen aan de vraagzijde ervan. De Europese economie verbreedt haar horizon om wereldwijd te kunnen concurreren, waarbij de nadruk steeds meer op de kenniseconomie komt te liggen. Kenmerken van deze globaliserende kenniseconomie zijn onder andere grote flexibiliteit, voortdurende technologische innovaties, meer concurrentie en het vermogen tot snelle aanpassing aan schommelingen binnen de wereldeconomie. Deze flexibiliteit wordt ook verwacht van werknemers, die in toenemende mate zelf verantwoordelijk worden gesteld voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, inclusief het bijhouden van steeds sneller

vermindering van het aantal arbeidsuren en periodes van non-participatie en worden gebruikt door individuen als instrumenten om de conflicterende eisen met elkaar te verzoenen, vooral in fasen van het leven waarin de combinatiedruk extra hoog is. Steeds meer worden deze arbeidsvormen door beleidsmakers als levensloopinstrumenten ingezet en aangeprezen om soepele transities gedurende de gehele loopbaan te faciliteren.

## **Informatietekort over de langetermijneffecten**

---

Dat beleidsmakers levensloopregelingen bedenken, is op zich een nobele zaak en geeft aan dat ze het probleem van de combinatiedruk serieus nemen. Maar er is verbazingwekkend weinig bekend over de mogelijke langetermijneffecten van het gebruik van deze instrumenten op de verdere loopbaan van individuen. Stellen deze instrumenten individuen in staat om daadwerkelijk terug te keren op de arbeidsmarkt? Leveren ze een bijdrage aan succesvolle langetermijnparticipatie? Helpen ze werknemers die hun arbeidsdeelname hebben onderbroken werkelijk bij de verdere opbouw van hun loopbaan? Zijn dit inderdaad de katalysatoren die het werkzame leven kunnen omvormen van een standaardloopbaan tot een meer transitioneel en flexibel patroon, waarin andere levensdomeinen beter geïntegreerd kunnen worden? Dit onderzoek richt zich op dit nijpende informatiedeficit en heeft tot doel de volgende cruciale vraag te beantwoorden: welke invloed hebben afwijkingen van de standaardloopbaan op de verdere loopbaan van individuen?

Genoemde alternatieve arbeidsvormen (deeltijdwerk, tijdelijke vermindering van arbeidsuren, periodes van non-participatie) zijn niet wezenlijk nieuw en worden met name door vrouwen (met overigens wisselend succes) gebruikt om werk en zorg te combineren. De arbeidsvormen die door de nieuwe levensloopregelingen gestimuleerd worden, lijken in feite veel op het deeltijdwerk en de periodes van non-participatie waar vrouwen gebruik van maken sinds ze met de meer traditionele huisvrouwenrol gebroken hebben. Juist om deze reden werden de effecten van deze loopbaanafwijkingen nader onderzocht en bepaald. Het gaat daarbij om drie empirische onderzoeken naar

een viertal veel voorkomende 'omwegen' en hun effecten op de loopbaan: deeltijdarbeid, non-participatie (vrijwillige non-participatie en werkloosheid) en gereguleerde loopbaanonderbrekingen.

Nederland vormt de basis voor het eerste en het tweede empirische onderzoek (naar deeltijdwerk en non-participatie) en wel vanwege het veelvuldig voorkomen van deze loopbaanafwijkingen. Voor het derde empirische onderzoek (naar geïnstitutionaliseerde time-outs) is gebruik gemaakt van gegevens over het Belgische systeem van loopbaanonderbreking. Dit systeem was aanvankelijk bedoeld als werkgelegenheidsinstrument, maar is via vele aanpassingen een levenslooparrangement geworden en is één van de meest ontwikkelde in zijn soort in Europa. Om de langetermijnconsequenties van deze vier loopbaanwegen op individuele loopbanen vast te stellen, zijn de effecten van deze omwegen op een aantal sociale en economische kernindicatoren onderzocht. Het gaat om arbeidsparticipatie en continuïteit, het effect op het niveau van de sociaal-economische status en de veranderingen daarvan door de tijd heen, het functieniveau, het loon en de loongroei.

## **Theoretische achtergrond**

---

### **De human capital-theorie**

De theoretische basis voor deze studie wordt in belangrijke mate gevormd door de human capital-theorie, een economische theorie die onder andere uitgewerkt is door Becker (1962), Ben-Porath (1967), Mincer (1958, 1962) en Schultz (1964). Mincer paste de human capital-theorie (de theorie van het menselijk kapitaal) als eerste toe om inkomensverschillen te verklaren. Later voegde hij belangrijke aspecten toe om periodes van non-participatie in de loopbanen van vrouwen beter te kunnen modelleren. De human capital-theorie stelt dat het inkomenspotentieel van een individu afhankelijk is van de som van zijn of haar kennis en vaardigheden, waarvan het grootste deel tijdens de initiële onderwijsfase wordt verworven. Aanvullend human capital kan door middel van ervaring en training worden verworven. Er is ook human capital dat alleen gerelateerd is aan een specifieke baan. Het kan ook gaan om kennis die alleen betrekking

heeft op één organisatie. Dit kan minder makkelijk worden overgedragen naar een nieuwe werkgever. Tijdens het werkzame leven heeft ieder individu te maken met veroudering van human capital, vergelijkbaar met het fysieke verouderingsproces. Tijdens een periode van non-participatie bestaat er ook een achteruitgang in inkomenspotentieel door het niet gebruiken van vaardigheden. Dit laatste wordt ook wel atrofie genoemd (Mincer & Polachek 1978). Het niet gebruiken van vaardigheden, gecombineerd met het niet onderhouden ervan, versnelt het proces van afbrokkeling of veroudering.

Vanuit het perspectief van de human capital-theorie is de invloed van de werkgever vooral vast te stellen door de investeringen die deze doet in de werknemer met betrekking tot opleiding en training. Dit verklaart (een deel van de) inkomensverschillen binnen een bedrijf of organisatie. Maar er zijn ook andere aspecten die door de werkgever bepaald worden, zoals selectieprocedures (kans op een baan) en promotiebeleid, die vanuit de kerngedachte van de human capital-theorie minder goed te duiden zijn. Wanneer het probleem uitsluitend met behulp van de human capital-theorie wordt benaderd, doet dit ook geen recht aan de huidige complexiteit van loopbaanwegen die versterkt wordt door de toegenomen participatie van vrouwen en de geïndividualiseerde levenslopen. Het hele concept van een loopbaanafwijking is immers ook een sociaal en institutioneel fenomeen, met specifieke rollen en verantwoordelijkheden voor werknemers en werkgevers die door de overheid gemedieerd worden. Om deze andere aspecten rondom effecten van loopbaandeviaties op individuele carrières te modelleren, worden twee complementaire theorieën gebruikt: de statistische discriminatietheorie en de theorie betreffende toernooimodellen.

### De statistische discriminatietheorie

Volgens de statistische discriminatietheorie (Arrow, 1973; Phelps, 1972) trachten werkgevers inzicht te krijgen in de toekomstige productiviteit van hun potentiële werknemers. Dit proberen ze op een voor hen zo goedkoop mogelijke manier. Werkgevers willen betrouwbare informatie, maar nemen vanuit kostenoverwegingen soms genoegen met

minder degelijke zoekprocedures. Ze baseren zich dan op ervaringsgegevens op groepsniveau in plaats van dat ze proberen de individuele productiviteit te achterhalen. Voor het bepalen van de groep waartoe een potentiële werknemer behoort, hanteren werkgevers vaak simpele criteria, zoals bijvoorbeeld opleidingsniveau en werkervaring. Deze bieden echter geen garantie voor de toekomstige productiviteit van een potentiële werknemer.

Werkgevers maken ook gebruik van waarneembare kenmerken zoals sekse, etniciteit of leeftijd, wanneer ze het idee hebben dat dit betere indicatoren zijn voor het voorspellen van het productiviteitsniveau. Deze alternatieve maatstaven worden toegepast op groepen. De individuen die bij een minder gunstige groepsindeling horen, krijgen vervolgens minder betaald en hebben minder kans op promotie. Zo wordt 'face value' (man of vrouw, blank of zwart, oud of jong) gezien als een indicator voor de toekomstige productiviteit. De werkgever baseert deze oordelen op 'eerdere statistische ervaringen', ervaringen die hij (of collega-werkgevers) eerder hebben gehad met leden van een bepaalde groep en zal zich op deze ervaringen blijven baseren totdat het tegendeel bewezen wordt. Toekomstige werknemers die een loopbaanweg maken (onderbrekingen in de vorm van non-participatie, werkloosheid, geïnstitutionaliseerde loopbaanonderbrekingen en deeltijdwerk) zouden kunnen worden gezien als een groep met een wisselend productiviteitsniveau en dus als een groep die beter kan worden gemeden.

### Toernooimodellen

De derde theoretische aanpak is die van de toernooimodellen (tournament models), waarin gesteld wordt dat het belangrijkste punt bij het zoeken naar kandidaten voor een baan niet het daadwerkelijke productiviteitsniveau is, maar de persoonlijke concurrentie tussen werknemers, in ieder geval met betrekking tot interne arbeidsmarkten. Interne carrièreladders kunnen worden beklommen door de concurrentie steeds een stap voor te zijn, of dit nu om een grote of een kleine stap gaat.

Wanneer we uitgaan van een toernooimodel betekent dit dat loopbaanwegen, zoals een periode

van non-participatie, werkloosheid of een onderbreking, tot gevolg hebben dat de werknemer niet deelneemt aan een aantal competitierondes. Een uniek kenmerk van toernooistructuren (Becker en Huselid, 1992) is dat het uitreiken van een beloning plaatsvindt op basis van de volgorde bij de finish en niet op basis van de algehele prestaties van de deelnemer. De gevolgen van het niet deelnemen kunnen per werknemer aanmerkelijk verschillen en zijn zowel afhankelijk van het onderdeel dat gemist wordt (begin, midden, einde), als van het aantal rondes (duur) waaraan iemand niet meedoet.

## De opzet van de drie deelstudies

Het eerste empirische onderzoek in dit proefschrift heeft betrekking op de langetermijneffecten van deeltijdwerk op de loopbaan van mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hiervoor zijn twaalf golven (1990-2001) van het Sociaal-Economisch Panel (SEP) gebruikt. Het tweede empirische onderzoek richt zich op twee soorten non-participatie op de arbeidsmarkt: vrijwillige en onvrijwillige non-participatie. Bij onvrijwillige non-participatie gaat het met name om werkloosheid. Hiervoor wordt eveneens gebruik gemaakt van de genoemde golven (1990-2001) van het SEP. In beide studies gaat het om analyses die betrekking hebben op circa 13 000 respondenten.

Het derde empirische onderzoek behandelt het systeem van loopbaanonderbrekingen op de Belgische arbeidsmarkt. Dit systeem, dat sinds 1985 bestaat, biedt Belgische werknemers het recht op een loopbaanonderbreking of een tijdelijke vermindering van het aantal arbeidsuren terwijl de pensioensopbouw doorgaat en terugkeer naar de baan gegarandeerd is. Voor dit afsluitende onderzoek zijn drie datasets gebruikt: gegevens uit elf jaren (1992-2002) van de Panelstudie van de Belgische Huishoudens (PSBH), de PSBH Loopbaanmodule (met retrospectieve data waarin volledige loopbanen opgenomen zijn) en het Panel Mobiliteit van de Werkende Populatie (PMWP). Deze laatste dataset betreft administratieve data waarin meer dan 600 000 respondenten bijna vijf jaar lang gevolgd werden (1998-2002), afkomstig van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

## De resultaten

### Onderzoek één: deeltijdarbeid

Uit de resultaten van het eerste onderzoek, blijkt duidelijk dat deeltijdarbeid niet bevorderlijk is voor het stijgen op de carrière ladder. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen en is gebaseerd op de negatieve effecten die waargenomen worden voor sociaal-economische status en het functieniveau. Dit ondersteunt de hypothese van de statistische discriminatietheorie die stelt dat werkgevers minder snel parttimewerknemers zullen aannemen voor belangrijke functies vanwege hun onzekere productieniveau. Uitgebreide wetgeving in Nederland beschermt deeltijdwerknemers op het gebied van gelijke behandeling en dus gelijke betaling. Dit weerspiegelt zich in de bevinding dat parttime-werknemers in staat zijn om een hoog loonniveau te realiseren. Parttimewerkervaring is niet gunstig voor de carrièreopbouw van vrouwen. Zelfs drie jaar na het hervatten van een voltijds werkverband zijn de negatieve effecten van eerder verricht deeltijdwerk nog steeds zichtbaar, doordat zowel de sociaal-economische status als het functieniveau lager is. Bij mannen heeft het geen effect op hun sociaal-economische status, maar wel op hun functieniveau. Het effect van deeltijdervaring op het loon is minstens drie jaar lang zowel voor mannen als vrouwen negatief, zelfs na een terugkeer naar een voltijdse baan.

Tevens is onderzocht of deze negatieve effecten op langere termijn gecompenseerd kunnen worden door voldoende groei van het loon en de sociaal-economische status. Vrouwen ervaren deze compensatie niet voor hun sociaal-economische status of loongroei. Mannen halen de schade op het gebied van loongroei wel in. Er is geen effect gevonden voor hun sociaal-economische status. Mannen kunnen blijkbaar wel herstellen van hun deeltijdverleden.

Deeltijdwerkers verlaten de arbeidsmarkt makkelijker dan voltijdwerknemers, hetgeen de human capital-hypothese bevestigt die luidt dat (onder invloed van een externe gebeurtenis) de arbeidsmarkt eerder wordt verlaten door deeltijdwerkers dan door voltijdwerkers omdat zij minder loon te verliezen hebben. Deeltijdwerkervaring vergroot echter wel de kans dat iemand een actieve partici-

pant blijft. Dit kan een aanwijzing vormen voor het feit dat deeltijdwerk als buffer op een transitionele arbeidsmarkt functioneert, waarbij werknemers die anders geen betaald werk verricht zouden hebben, makkelijker kunnen deelnemen.

## Onderzoek twee: vrijwillige non-participatie en werkloosheid

De analyses uit dit onderzoek demonstreren dat de negatieve effecten van het (tijdelijk) verlaten van de arbeidsmarkt op het loon van vrouwen, zoals beschreven door Mincer en Polacheck in 1978, ook vandaag nog gelden. Ook laten de bevindingen zien dat de schadelijke effecten van het vrijwillig verlaten van de arbeidsmarkt door vrouwen drie jaar na de terugkeer naar werk nog steeds zichtbaar zijn; dit geldt niet alleen voor hun loonniveau, maar ook voor hun sociaal-economische status. Vrijwillige non-participatie gedurende de periode direct voorafgaand aan terugkeer heeft een groter (negatief) effect op de participatiekansen (kans op terugkeer naar werk) van mannen dan van vrouwen. Het lijkt erop dat het voor vrouwen een meer geaccepteerd verschijnsel is om tijdelijk de arbeidsmarkt te verlaten dan voor mannen. Zodra het mannen echter gelukt is weer te participeren op de arbeidsmarkt, heeft de periode van non-participatie voor hen een minder schadelijk effect dan voor vrouwen op het gerealiseerde uurloon en geen significant effect op hun sociaal-economische status.

Wanneer het effect van een periode van werkloosheid wordt vergeleken met een periode van vrijwillige non-participatie, laten de analyses zien dat werkloosheid de terugkeerkansen voor mannen en vrouwen als actieve participanten op de arbeidsmarkt minder sterk negatief beïnvloedt dan een periode van vrijwillige non-participatie.

In dit tweede onderzoek is rechtstreeks gekeken naar de langetermijneffecten op het loon als gevolg van non-participatie en werkloosheid in het verleden. De negatieve langetermijneffecten zijn maar liefst tien jaar na een periode van vrijwillige non-participatie nog steeds zichtbaar in het loonniveau van vrouwen. Voor de gehele populatie worden significant negatieve effecten waargenomen bij een geschiedenis van werkloosheid. De negatieve langetermijneffecten van deze twee loopbaandeviaties

(vrijwillige non-participatie en werkloosheid) zijn tot een decennium nadien nog waarneembaar en effecten zijn sterker wanneer de omwegen vroeger in de loopbaan worden gemaakt.

## Onderzoek drie: loopbaanonderbreking

In het derde onderzoeksluik wordt een belangrijk onderdeel van de levensloopregeling in België, namelijk het gereguleerde systeem van loopbaanonderbrekingen, onderzocht. Deze levensloopregeling is toegankelijk voor bijna alle Belgische werknemers, maar er zijn toch indicaties dat er barrières bestaan bij het gebruik van deze regeling. Eenoudergezinnen en personen met lagere inkomens maken minder vaak gebruik van deze mogelijkheid. Individuen die gebruikmaken van een voltijdse onderbreking verlaten de arbeidsmarkt eerder voorgoed. Bij de twee doelgroepen, waarvan men zeker een verhoogde participatie wil bewerkstelligen (vrouwen en oudere werknemers) is dit met name het geval.

Het onderzoek naar het effect op de loopbaan van individuen die terugkeren naar hun baan lijkt er op te wijzen dat het Belgische systeem van loopbaanonderbrekingen positief uitvalt. Bij mannen observeren we een positief effect op het loon en de loongroei na een tijdelijke vermindering van het aantal uren (parttimeonderbrekingen), waardoor ze terugkomen op het loonniveau van voor de onderbreking. Daarna verdwijnt het effect. Bij vrouwen is er een positief effect op hun loon en loongroei zichtbaar na een voltijdse onderbreking. Dit effect brengt ze niet alleen terug op het niveau van voor de onderbreking, maar blijft doorwerken. Werkende vrouwen met hogere lonen hebben meer te verliezen wanneer ze van een onderbreking gebruikmaken. Zij maken vaker gebruik van een parttimeonderbreking, waarbij geen positief effect waargenomen wordt. Er wordt echter ook geen negatief effect vastgesteld. Over het algemeen heeft dit op de levensloop gerichte arbeidsmarktinstrument een positief effect op individuele loopbanen, mits de werknemers hun werk niet te lang onderbreken.

## Beleidsimplicaties

De meest wezenlijke kwestie waartoe de onderzoeksresultaten aanleiding geven, is de vraag of de

Nederlandse arbeidsmarkt klaar is voor levensloopbeleid. Dit geldt met name voor het vraagstuk of er wel voldoende zicht is op de mogelijk negatieve langetermijneffecten van levenslooparrangementen.

Bij de overgang naar een transitionele economie leunt Nederland zwaar op deeltijdbanen. De resultaten van dit onderzoek tonen helder aan dat het werken in deeltijd een blijvend negatief effect heeft op loopbaancontinuïteit en het stijgen op de carrière ladder. Deze effecten reflecteren een evidente sekseongelijkheid: voor vrouwen zijn deze loopbaangevolgen beduidend negatiever. Ondanks de vele pogingen om de positie van parttimewerknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt juridisch te beschermen, vertalen gelijke rechten zich niet automatisch in gelijke kansen. Vanuit levensloopperspectief zijn de blijvende negatieve effecten van een deeltijdverleden, het ontbreken van loongroei en de onverenigbaarheid van deeltijd met hogere functies en sociaal-economische statusniveaus zonder meer zorgwekkend.

Als het de bedoeling is om deeltijdwerk als een tijdelijke transitie te bevorderen, waarin werk beter gecombineerd kan worden met andere belangrijke levensdomeinen, dan moeten deze negatieve effecten met voorrang worden aangepakt. Dan wijzen we naar het Belgische systeem waar tijdelijke urenreducties geen negatieve gevolgen lieten zien op het loon. Maar het lijkt er op dat vrouwen in Nederland deeltijdarbeid helemaal niet als een tijdelijke transitie beschouwen, maar als een permanente optie. Nederlandse vrouwen werken gewoon liever deeltijds (Baaijens *et al.*, 2003). De Nederlandse economie van anderhalfverdieners staat kennelijk stevig overeind en het merendeel van de Nederlandse huishoudens prefereert deze werkverdeling. Zolang deze verdeling binnen het huishouden ook in de toekomst financieel haalbaar is, is het onwaarschijnlijk dat er grote verschuivingen in de netto participatie van vrouwen zullen ontstaan. Als de Nederlandse beleidsmakers er werkelijk van overtuigd zijn dat de arbeidsparticipatie van vrouwen omhoog moet, dan moet het eenvoudigweg economisch aantrekkelijk worden om meer uren te gaan werken.

Een van de belangrijkste elementen in het Belgische systeem van loopbaanonderbrekingen is het

wettelijke recht om van een onderbreking gebruik te maken. De Nederlandse levensloopregeling kent alleen het wettelijke recht om voor een onderbreking te sparen. Dit verschil is cruciaal. Het Nederlandse levensloopbeleid legt de nadruk op de verantwoordelijkheid van het individu voor zijn of haar eigen 'employability' en loopbaanplanning. Het vergt aanvullende vaardigheden en competenties die velen (nog) niet hebben en sommigen moeilijk zullen kunnen verwerven. Wanneer dit beleidsmatig niet wordt gecorrigeerd, zal dit tot een nieuwe ongelijkheid in de Nederlandse samenleving kunnen leiden. Voorstanders van de huidige regeling stellen dat dit overgelaten kan worden aan de marktwerking. Ze stellen dat het wettelijk vastleggen van een recht op verlof de arbeidsmarkt eerder zal verstarren. Dit is op zijn minst een frappante opstelling gezien het feit dat Nederland als enig land ter wereld wel aan werkenden het recht geeft om minder of meer uren te gaan werken.

De Nederlandse levensloopregeling wordt op dit moment gebracht als een arrangement waarmee men ook voor een vervroegd pensioen kan sparen. Dit is, met het oog op de resultaten uit de evaluatie van het Belgische systeem van loopbaanonderbrekingen, een grote tekortkoming van de regeling. Als het noodzakelijk is dat meer individuen langer gaan of blijven werken, is ieder beleidsinitiatief dat (ook) gebruikt kan worden voor vervroegd pensioen, bijzonder contraproductief. Een tweede tekortkoming van de levensloopregeling is de gender bias. Vrouwen zullen de levensloopregeling vooral gebruiken om tijdelijk de arbeidsmarkt te verlaten om hun werk met zorgtaken te combineren. Het is voor hen sowieso al moeilijker om te sparen in het kader van de levensloopregeling omdat ze vaker deeltijds werken en wat ze kunnen sparen zal uitgegeven worden aan zorgtaken. Deze ironische speling van het lot zorgt ervoor dat het vooruitzicht voor vrouwen er één is van een zeer lange loopbaan, als ze ooit genoeg pensioen willen opbouwen om te kunnen stoppen met werken. Tegelijkertijd zullen mannen de vruchten van de levensloopregeling plukken door eerder de arbeidsmarkt te kunnen verlaten.

Het doel van dit onderzoek was het empirisch zichtbaar maken van de langetermijneffecten van loopbaandeviaties op de verdere loopbaan van individuen, met name wat betreft arbeidscontinuïteit

en elementaire baangerelateerde indicatoren. De achterliggende motivatie betrof de huidige aanmoediging van dit soort loopbaanwegen door beleidsmakers als bevorderlijk voor de arbeidsparticipatie en voor het combineren van arbeid met andere belangrijke levensdomeinen, met name tijdens de periode die betiteld wordt als het spitsuur van het leven. Indien het Nederlandse arbeidsmarktbeleid zich voorneemt om deze voorheen gemarginaliseerde vormen van arbeidsparticipatie (omwegen en afwijkende routes) te standaardiseren, dan zullen de individuele negatieve langetermijneffecten, zoals die in dit onderzoek vastgesteld zijn, eerst aangepakt moeten worden. Blijft dit achterwege, dan zal het levensloopbeleid ook op macroniveau geduchte averij oplopen en mogelijk zelfs schipbreuk lijden.

Amelia Román  
OSA

## Bibliografie

- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press, pp. 3-33.
- Baaijens, C., van Doorne-Huiskes, A. & J.J. Schippers (2003). Meer of minder werken? De wensen van werknemers in Nederland. *Sociale Wetenschappen*, 46(3), pp. 32-50.
- Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2: *Investment in human beings*, pp. 9-49.
- Becker, B.E. & Huselid, M.A. (1992). The incentive effects of tournament compensation systems. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), pp. 336-350.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), Part 1, pp. 352-365.
- Bovenberg, A.L. (2003). Nieuwe levensloopbenadering. Discussion paper DISP2003-1. Tilburg: OSA.
- Groot, L.F.M. & Breedveld, K. (2004). Time over the life course: preferences, options and the life course policy. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 20(3), pp. 288-302.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of the Political Economy*, 66(4), pp. 281-302.
- Mincer, J. (1962). On-the-job training: costs, returns and some implications. *Journal of the Political Economy*, 70(5), Part 2, pp. 50-79.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1978). An Exchange: The theory of human capital and the earnings of women: women's earnings reexamined. *The Journal of Human Resources*, 13(1), pp. 118-134.
- Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, (62), pp. 659-661.
- Schultz, T.W. (1964). *Transforming traditional agriculture*. New Haven: Yale University Press.
- Vinken, H., Ester, P., van Dun, L. & van Poppel, H. (2003). *Arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties. Een pilot-study onder jonge Nederlanders*. Tilburg: OSA (A195).