
De gevolgen van polarisatie van de banenstructuur op de arbeidsmarktkansen van vrouwen, ouderen en laagopgeleiden

Recent onderzoek heeft aangetoond dat de banenstructuur in geïndustrialiseerde landen zoals België verandert. Onder invloed van technologische verandering en globalisering vindt er 'polarisatie' plaats. De routinematige banen, die gemiddeld betaald zijn, verdwijnen ten gunste van niet-routinematige banen die zowel laag- als hoogbetaald zijn. Dit artikel verschaft inzicht in hoe deze verschuiving plaatsvindt, en analyseert wat de gevolgen zijn voor de arbeidsmarktkansen van werkenden van verschillende geslachten, leeftijden en opleidingsniveaus.

De arbeidsmarkt polariseert. Dit betekent dat er onder de invloed van technologische verandering een toename plaatsvindt van het aandeel van zowel hoog- als laagbetaalde niet-routinematige banen ten koste van gemiddeld betaalde routinematige banen (Goos & Manning, 2003, 2007; Autor, Katz & Kearney, 2006; Goos, Manning & Salomons, 2009a,b). Dit fenomeen wordt geïllustreerd voor 15 Europese landen in figuur 1. De tewerkstellingsaandelen van banen die minder dan het 15de of meer dan het 65ste percentiel betalen nemen toe, terwijl de tewerkstellingsaandelen van banen die tussen het 15de en het 65ste percentiel betalen, afnemen.

Welke impact heeft deze verschuiving op de arbeidsmarktkansen en arbeidsmarkttuitkomsten voor mannen en vrouwen, jongere en oudere werknemers en werknemers van verschillende opleidingsniveaus? Het is in theorie mogelijk dat polarisatie

deze verschillende demografische groepen in gelijke mate treft, maar dit lijkt niet erg waarschijnlijk omdat daarvoor aan twee belangrijke assumpties moet worden voldaan. Ten eerste moet de routinematige taakintensiteit hetzelfde zijn voor al deze groepen. Als sommige groepen immers meer tewerkgesteld zijn in banen waar ze routinematige taken uitvoeren, hebben zij meer kans om hun baan kwijt te

raken. Ten tweede, zelfs al voerden deze groepen in dezelfde mate routineuze taken uit in hun baan, dan moet het nog het geval zijn dat ze dezelfde kansen hebben om door te stromen naar minder routineuze banen als ze hun baan door automatisering of internationale uitbesteding kwijt raken.¹ Ex ante kan men vermoeden dat er voor elk van de demografische verdelingen aan ten minste een van deze twee assumpties niet wordt voldaan.

Ten eerste is het algemeen bekend dat vrouwen geconcentreerd zijn in andere beroepen dan mannen – en omdat verschillende beroepen verschillende taken uitvoeren is er een grote kans dat vrouwen ofwel vaker ofwel minder vaak in routineuze banen werken dan mannen. Polarisation kan op deze manier van invloed zijn op zowel de tewerkstellingsverschillen als de loonkloof tussen de geslachten.

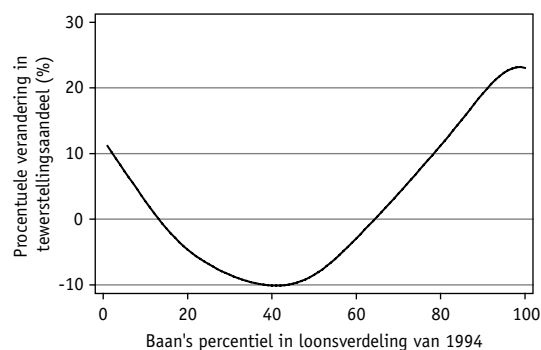
Wat betreft werknemers van verschillende leeftijden speelt eerder de tweede assumptie een rol. De arbeidsmobiliteit van jongere werkenden (15-29 jaar) is waarschijnlijk hoger dan die van oudere werkenden zodat deze laatste groep minder snel uit de routineuze banen wegstroomt. De reden hiervoor is dat de oudere werkenden hebben geïnvesteerd in baanspecifiek menselijk kapitaal, waardoor zij niet zo snel als jongere werkenden van baan zullen veranderen. Verder kan men ook verwachten dat een deel van de krimp van routineuze banen zal plaatsvinden door geen of minder nieuwe mensen aan te nemen. Jongeren die op de arbeidsmarkt komen zullen daardoor niet snel in een routineuze baan terecht komen, zodat in deze banen tegelijkertijd de uitstroom van jongeren toeneemt en de instroom van jongeren afneemt.

Ten slotte kan men vermoeden dat werkenden van verschillende opleidingsniveaus die uit routineuze banen komen andere kansen hebben. Arbeid van verschillende opleidingsniveaus zijn geen perfecte substituten voor elkaar. We weten dat niet-routineuze banen zowel laag- als hoogbetaald zijn, wat overeenkomt met een lage en een hoge opleiding. Werkenden die uit de routineuze banen komen, kunnen dus omhoog of omlaag stromen. A priori zou men verwachten dat hoger opgeleide werknemers een grotere kans hebben om in een hoogbetaalde niet-routineuze baan terecht te komen, terwijl de minder hoog opgeleide werkenden eerder in de lager betaalde niet-routineuze banen belanden. Verder is het van belang om onderscheid te maken tussen hoog- en laagopgeleide werknemers van verschillende leeftijden. Aangezien is aangetoond dat deze in de arbeidsmarkt geen perfecte substituten voor elkaar zijn (Card & Lemieux, 2001) kunnen we voor werknemers van verschillende leeftijden verschillende effecten verwachten binnen elke opleidingscategorie.

Afgaande op bovenstaande intuïtie analyseren we in dit artikel de effecten van polarisatie voor vrouwen vergeleken met mannen in het eerste deel; en voor werkenden van verschillende leeftijdsgroepen, voor werkenden van verschillende opleidingsniveaus en voor werkenden van verschillende leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus samen in het tweede deel.

Figuur 1.

Veranderingen in tewerkstellingsaandelen van Europese banen, 1993-2006



De gevolgen van polarisatie voor vrouwen

Het bestaan van een loon- en tewerkstellingskloof tussen mannen en vrouwen is een bekend fenomeen, zowel in Europa als in de Verenigde Staten (Blau & Kahn, 1996, 2000). Hoewel deze kloof tot op zekere mate gedicht is over de afgelopen decennia blijft er toch een deel bestaan. Berekend op basis van maandlonen verdienen vrouwen in België gemiddeld 24 procent minder dan mannen (Theunissen & Sels, 2006). Dit kan deels worden verklaard door meetbare factoren zoals verschillende beroepen die mannen en vrouwen uitoefenen en de hogere incidentie van loopbaanonderbrekingen voor vrouwen. Het deel dat onverklaard blijft, is voor België 8,5 procent.

Polarisatie kan van invloed zijn op zowel het verklaarde als het onverklaarde deel van de loonkloof. Als de beroepen die vrouwen uitoefenen meer niet-routineus zijn dan die van mannen zullen hun lonen door de vraageffecten van technologische verandering en offshoring stijgen relatief ten opzichte van die van mannen. Ook de tewerkstellingskloof kan zich dichtten als vrouwen die gespecialiseerd zijn in niet-routineuze taken door deze vraageffecten makkelijker een baan kunnen vinden, met een hoger loon. Ten slotte kunnen vrouwen ook binnen beroepen en industrieën andere taken uitvoeren dan mannen – als deze taken minder routineus zijn dan de taken van mannen zou ook het onverklaarde deel van

de loonkloof kunnen slinken onder de invloed van polarisatie.

Black en Spitz-Oener's (2007) bevindingen voor West-Duitsland zijn dat de relatieve specialisatie van vrouwen ten opzichte van mannen in niet-routineuze taken 40 procent van de verkleining van de loonkloof tussen 1979 en 1999 kan verklaren. Dit kan worden verklaard door de verschillende taken die door mannen en vrouwen worden gedaan zowel tussen beroepen als binnen beroepen. Dustmann, Hafner en Schönberg (2008) bevestigden deze resultaten met een analyse op bedrijfsniveau.

Hoewel we de analyse in Black en Spitz-Oener (2007) niet helemaal kunnen repliceren omdat de Duitse taakdata ook variatie binnen beroepen bevat terwijl de Occupational Network data dit niet heeft,² zien we soortgelijke patronen voor België. Tabel 1 laat zien hoe belangrijk drie samengestelde taken zijn voor de beroepen waarin mannen en vrouwen in België in 1993 en 2006 werkten. Door de taakintensiteit van elk beroep te wegen met het tewerkstellingsaandeel van elk beroep voor mannen en vrouwen in elk jaar, kunnen we zien in hoeverre de verschillende beroepskeuzes van mannen en vrouwen de taken die zij doen beïnvloeden. Abstracte taken zijn niet-routineuze taken die bijna alleen maar door hoogopgeleide werknemers worden uitgevoerd (bijvoorbeeld probleemoplossend denken en analyseren). Routinetaken worden hoofdzakelijk door gemiddeld opgeleide werknemers uitgevoerd (bijvoorbeeld het overzien van productieprocessen en kantoorwerk). Servicetaken zijn niet-routineuze taken die in principe door alle opleidingsniveaus kunnen worden gedaan (denk bijvoorbeeld aan de interactieve taken van een arts en van een ober in een restaurant).

Zowel in 1993 als 2006 is duidelijk te zien dat ook in België mannen meer in beroepen werken waar routinetaken worden uitgevoerd, terwijl vrouwen vaker servicetaken op zich nemen. In het belang van abstracte taken is er daarentegen nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen. Doorheen de tijd zijn zowel voor mannen als vrouwen routinetaken minder belangrijk, en abstracte servicetaken belangrijker geworden (consistent met de technologie die arbeid vervangt in routinetaken), maar deze afname in routinematigheid is voor mannen niet sneller verlopen dan voor vrouwen. Dit

betekent dat de relatieve afname in routinematige banen mannen meer zal treffen dan vrouwen en dat vrouwen meer profiteren van toenemende lonen in niet-routineuze banen. Dit kan bijdragen tot een verkleining van de loonkloof.

Dit patroon houdt stand als we de resultaten in tabel 1 opsplitsen naar opleidingsniveau (niet gerapporteerd). Binnen elke opleidingscategorie zijn vrouwen meer gespecialiseerd in servicetaken terwijl mannen routinetaken uitvoeren en er is geen verschil tussen de seksen in de abstracte taakintensiteit.

Tabel 1.

Taakintensiteiten voor uren gewerkt in beroepen van mannen en vrouwen in België, 1993 en 2006

	Abstracte taken	Routine taken	Service taken
		1993	
Mannen	2,91	2,40	2,99
Vrouwen	2,90	2,09	3,22
		2006	
Mannen	2,96	2,34	3,04
Vrouwen	2,95	2,05	3,27

Noot: Taakintensiteiten tussen 1 (taak niet belangrijk) en 5 (taak extreem belangrijk). Gemiddelde taakintensiteit berekend door de gemiddelde taakintensiteit van beroepen te wegen met het aantal uren gewerkt in elk beroep door mannen en vrouwen in 1993 en 2006.

Bron: European Union Labour Force Survey en Occupational Network.

Tabel 2 laat ten slotte zien hoe vaak de beroepen van mannen en vrouwen gemiddeld naar het buitenland worden uitbested. Het valt op dat er geen grote verschillen zijn tussen mannen en vrouwen in 1993 of 2006. Hieruit kan men concluderen dat mannen en vrouwen bijna evenveel risico lopen om hun baan te verliezen of neerwaartse loondruk te ervaren door (de dreiging van) internationale uitbesteding. Doorheen de tijd zijn zowel mannen als vrouwen minder in uitbestedbare banen gaan werken (consistent met een uitbesteding van die banen), maar de daling vindt bij vrouwen iets sneller plaats. De verschillen zijn echter kleiner dan bij de routine-taakintensiteit en het verwachte effect is ook kleiner omdat uitbesteding zelf een veel kleiner

deel van de verandering in de banenstructuur uitmaakt dan technologische verandering.⁴

Tabel 2.

Uitbestedbaarheid voor uren gewerkt in beroepen van mannen en vrouwen in België, 1993 en 2006

	1993	2006
Mannen	63	57
Vrouwen	66	55

Noot: Het cijfer geeft het aantal keren aan dat het gemiddelde beroep voor mannen en vrouwen wordt uitbestedd naar het buitenland in de European Restructuring Monitor database. Dit is berekend door het aantal keren dat elk beroep is uitbestedd naar het buitenland te wegen met het tewerkstellingsaandeel van dit beroep in het totale aantal uren gewerkt door mannen en vrouwen, respectievelijk.

Bron: European Union Labour Force Survey en European Restructuring Monitor.

Al met al kunnen we concluderen dat mannen en vrouwen niet in dezelfde mate routinematige en uitbestedbare taken uitvoeren. Doordat mannen en vrouwen niet even sterk in de verschillende beroepen gerepresenteerd zijn doen mannen deze taken vaker. Dit betekent dat de automatisering en – hoewel in veel mindere mate – uitbesteding naar het buitenland mannen gemiddeld harder zal treffen dan vrouwen. De polarisatie van de banenstructuur kan dus leiden tot een verkleining van de loon- en tewerkstellingskloof. De precieze grootte van dit effect moet voor België nog verder onderzocht worden, maar de bevindingen in de literatuur voor Duitsland wijzen erop dat het zeker niet verwaarloosbaar is (Black & Spitz-Oener, 2007). De rest van dit artikel analyseert de effecten van polarisatie voor werkenden van verschillende leeftijden en opleidingsniveaus.

De gevolgen van polarisatie voor ouderen en laagopgeleiden

Als we de gevolgen van polarisatie voor oudere werkenden willen analyseren, moeten we eerst aantonen dat deze inderdaad verschillend zijn dan die voor jongere werkenden. Dit kunnen we doen door de 'hypothese van verouderde banen' te testen, naar voorbeeld van het werk van Autor en Dorn

(2009) voor de Verenigde Staten. Deze hypothese houdt in dat als de relatieve afname in het aandeel van routinematige banen wordt bewerkstelligd door een afname in het aannemen van nieuwe jonge werknemers in deze banen, de gemiddelde leeftijd in deze banen toeneemt. Dit effect wordt versterkt doordat de oudere werkenden en wellicht ook werkenden van beroepsleeftijd al hebben geïnvesteerd in baanspecifiek menselijk kapitaal, waardoor zij niet zo snel als jongere werkenden van baan zullen veranderen. Al met al zou polarisatie in België en Europa dus moeten betekenen dat de routine banen 'verouderen'.

Een analyse van de veranderingen in de leeftijds-samenstelling van banen verschaft daarna inzicht in de manier waarop deze polarisatie plaatsvindt, met andere woorden: waar gaan de werkenden die voorheen routinematige taken verrichtten heen?

Ten slotte maken we onderscheid tussen hoog- en laagopgeleide werknemers van verschillende leeftijden. Aangezien deze in de arbeidsmarkt geen perfecte substituten voor elkaar zijn (Card & Lemieux, 2001) kunnen we voor werknemers van verschillende leeftijden verschillende effecten verwachten.

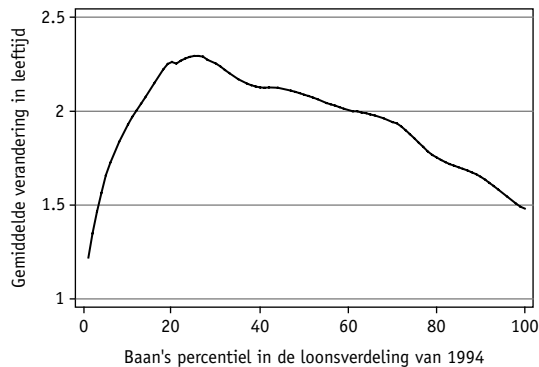
Dit deel van het artikel is daarom als volgt opgebouwd. Eerst wordt geanalyseerd of de verdwijnende routineuze banen inderdaad verouderen, en daarna wordt de vraag 'waar de werkenden die voorheen routinematige taken deden naartoe gaan' beantwoord.

Welke banen verouderen?

Figuur 2 laat voor 15 Europese landen de gemiddelde veranderingen in leeftijd zien voor banen die zijn gerangschikt naar gelang hun percentiel in de inkomensverdeling.⁵ Hieruit blijkt dat zowel de laagst- als de hoogstbetaalde banen het minst snel verouderen. De gemiddelde leeftijd van werkenden in banen die minder dan het 15de percentiel of meer dan het 65ste percentiel betalen, is met minder dan 2 jaar toegenomen, terwijl de gemiddelde leeftijd van werkenden in banen die tussen het 15de en het 65ste percentiel betalen met meer dan 2 jaar is toegenomen. Figuur 2 is bijna het spiegelbeeld van figuur 1. Banen waarvan het tewerkstellingsaandeel afneemt verouderen sneller dan banen waarvan het

tewerkstellingsaandeel toeneemt. Dit is consistent met de bevindingen van Autor en Dorn (2009) voor de Verenigde Staten.

Figuur 2.
Veranderingen in de gemiddelde leeftijd van Europese banen, 1993-2006



We kunnen Autor en Dorn volgen en dit verband tussen veranderingen in het tewerkstellingsaandeel en in de gemiddelde leeftijd van banen formeler analyseren door regressieanalyse toe te passen. In

de eerste kolom van tabel 3 worden de resultaten van de volgende schatting weergegeven

$$(1) \quad \Delta A_j = \alpha + \beta \Delta E_j + \varepsilon_j$$

waar A_j de gemiddelde leeftijd in baan j is, E_j het tewerkstellingsaandeel van baan j en Δ de verandering tussen 1993 en 2006 aangeeft. In onze data wordt een baan gedefinieerd als tewerkstelling in een beroepsindustrie cel.⁶ Als de verdwijnende banen inderdaad verouderen, verwachten we een significante negatieve schatting van β .

De eerste kolom van tabel 3 laat zien dat dit inderdaad het geval is. Wanneer het tewerkstellingsaandeel van een baan met 1 procentpunt afneemt, neemt de gemiddelde leeftijd van die baan met bijna driekwart jaar sneller toe dan gemiddeld. Aangezien de gemiddelde leeftijdstoename van beroepen over de periode 1993-2006 2,02 jaar was, is deze additionele 0,74 jaar een groot verschil, namelijk ongeveer driekwart van de standaarddeviatie van 1,05. Om aan te tonen dat deze verandering niet enkel wordt gedreven door afnemende industrieën, maar ook door afnemende beroepen, voegen we dummies voor industrieën toe aan de regressie. Nu vinden we zelfs een sterker effect van 1,02

Tabel 3.
Voorspelling van veranderingen in gemiddelde leeftijd van banen aan de hand van veranderingen in tewerkstellingsaandelen, België 1993-2006

Afhankelijke variabele →	Δ in gemiddelde leeftijd van baan	Δ tewerkstellingsaandeel in leeftijdsgroep		
		Jong 15-29	Beroepsleeftijd 30-54	Ouder 55-64
Model zonder dummies voor industrie				
Δ in tewerkstellings-aandeel van baan	-0,74** (0,11)	3,39** (0,55)	-2,92** (0,61)	-0,46 (0,42)
Model met dummies voor industrie				
Δ in tewerkstellings-aandeel van baan	-1,02** (0,13)	2,48** (0,71)	-1,13 (0,75)	-1,35* (0,53)
Beschrijvende statistieken				
Aantal observaties	314	302	302	302
Gemiddelde	2,02	-5,29	1,75	3,54
Standaard deviatie	(1,05)	(4,91)	(5,33)	(3,53)

Noot: Een baan is gedefinieerd als tewerkstelling in een beroep-industrie cel. Alle modellen zijn gewogen met tewerkstellingsaandelen van banen in 1993. Het aantal banen voor kolommen 2-4 is lager omdat we banen waar niet alle leeftijdsgroepen in vertegenwoordigd zijn, laten vallen. ~ $p \leq 0,10$; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

jaar snellere veroudering voor banen waarvan het tewerkstellingsaandeel met 1 procentpunt afneemt.

De laatste drie kolommen van tabel 3 onderzoeken hoe deze veroudering van krimpemde banen tot stand komt. Hiertoe wordt A_j gedefinieerd als de tewerkstellingsaandelen van werkenden van jonge, beroeps- en oudere leeftijd in elke baan. De schatting van β geeft dan aan of het aandeel van werkenden in de verschillende leeftijdsgroepen in een baan toe- of afneemt als het tewerkstellingsaandeel van die baan toeneemt. De resultaten laten zien dat in banen waarvan het tewerkstellingsaandeel 1 procentpunt toeneemt, het aandeel van jongere werkenden met 3,39 procentpunt sneller toeneemt dan gemiddeld. Dit is een sterk resultaat aangezien de standaarddeviatie van het tewerkstellingsaandeel van jongeren 4,91 bedraagt. Het aandeel van oudere werkenden is daarentegen sneller dan gemiddeld afgenomen.

De volgende vraag is of het de routineuze banen zijn die verouderen. Dit kunnen we onderzoeken door de volgende regressie te schatten

$$(2) \quad \Delta A_j = \alpha + \beta R_j + \varepsilon_j$$

Waar R_j de gestandaardiseerde routinematigheid van een baan is.⁷ De resultaten van deze

schattingen zijn weergegeven in tabel 4. De eerste kolom van deze tabel laat zien dat banen die meer routinematig zijn, tussen de 0,17 en 0,30 jaar sneller verouderen dan banen die gemiddeld routinematig zijn. Uit de drie laatste kolommen blijkt dat deze veroudering wederom wordt gedreven door een relatieve afname van het aandeel jongere werkenden in routinematige banen en een relatieve toename van het aandeel werkenden van beroepsleeftijd.

Samenvattend weten we nu dat de verdwijnende routineuze banen inderdaad verouderen en dat deze veroudering wordt veroorzaakt door een afname van het aandeel van jongere werkenden en toenames in de aandelen van oudere werkenden en werkenden van beroepsleeftijd.

Waar gaan werkenden uit verouderde banen naartoe?

De volgende vraag is waar de werkenden uit de routineuze banen naartoe gaan. Een eerste stap om dit te analyseren is het vergelijken van de verandering in het aandeel van werkenden van verschillende leeftijden en opleidingsniveaus over verschillende soorten banen. Hiervoor delen we de banen op in drie soorten: laagbetaalde dienstenbanen,

Tabel 4.

Voorspelling van veranderingen in gemiddelde leeftijd van banen aan de hand van routinematigheid, België 1993-2006

Afhankelijke variabele →	Δ in gemiddelde leeftijd van baan	Δ tewerkstellingsaandeel in leeftijdsgroep		
		Jong 15-29	Beroepsleeftijd 30-54	Ouder 55-64
Model zonder dummies voor industrie				
Routinematigheid van baan	0,17* (0,07)	-1,21** (0,32)	1,65** (0,35)	-0,43~ (0,23)
Model met dummies voor industrie				
Routinematigheid van baan	0,30** (0,07)	-1,03** (0,36)	1,09** (0,37)	-0,05 (0,26)
Beschrijvende statistieken				
Aantal observaties	290	279	279	279
Gemiddelde	2,03	-5,34	1,77	5,57
Standaard deviatie	(1,07)	(4,89)	(5,36)	(3,43)

Noot: Een baan is gedefinieerd als tewerkstelling in een beroep-industrie cel. Alle modellen zijn gewogen met tewerkstellingsaandelen van banen in 1993. Het aantal banen voor kolommen 2-4 is lager omdat we banen waar niet alle leeftijdsgroepen in vertegenwoordigd zijn, laten vallen. ~ $p \leq 0,10$; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

gemiddeld betaalde banen in de industrie en routinieuze kantoorbanen, en hoogbetaalde professionele banen. Verder delen we elk van de drie leeftijds-categorieën onder in universitair en niet-universitair opgeleiden.

Als alle werkenden ongeacht leeftijd en opleidingsniveau dezelfde arbeidsmarktkansen hadden,⁸ zouden de veranderingen in de tewerkstellingsaandelen van deze groepen over de hoog-, laag- en gemiddeld betaalde banen gelijk moeten zijn. Tabel 5 laat echter zien dat dit in België niet het geval is.⁹ Tussen 1993 en 2006 is het aandeel van jongere universitair opgeleide werkenden het sterkst afgenomen in laagbetaalde dienstenbanen en het minst sterk afgenomen in hoogbetaalde professionele banen. Dit is consistent met een patroon waarin jongere werkenden die tewerkgesteld waren in gemiddeld betaalde routineuze banen disproportioneel omhoog stromen naar hoogbetaalde professionele banen. Voor universitair opgeleide werkenden van beroepsleeftijd is echter het tegenovergestelde patroon waar te nemen. Hun aandeel in laagbetaalde banen neemt verreweg het sterkst toe, terwijl hun aandeel in hoogbetaalde professionele banen het minst toeneemt. De verschuiving ten koste van gemiddeld betaalde routineuze banen zal dus betekenen dat universitair opgeleide werkenden van beroepsleeftijd disproportioneel naar

beneden stromen – een sterk contrast met jongere universitair opgeleiden. Eenzelfde patroon, zij het in mindere mate, is te onderscheiden voor jongere niet-universitair opgeleiden versus niet-universitair opgeleiden van beroepsleeftijd. Dit patroon is consistent met het idee dat jongeren disproportioneel doorstromen naar hoogbetaalde banen, terwijl werkenden tussen 30 en 54 jaar oud disproportioneel doorstromen naar laagbetaalde banen. Interessant is ook dat de aandelen van oudere werkenden van beide opleidingsgroepen in de hoog-, laag- en gemiddeld betaalde banen niet veel zijn veranderd. Er heeft enkel een kleine verschuiving plaatsgevonden van oudere universitair opgeleide werknemers naar zowel hoog- als laagbetaalde banen. Dit is consistent met een lage arbeidsmobiliteit van ouderen en zou kunnen betekenen dat het verminderde tewerkstellingsaandeel van gemiddeld betaalde banen zich vertaalt naar vervroegd pensioen voor oudere werknemers in deze banen.

Conclusie

Onder invloed van technologische verandering en internationale uitbesteding neemt het tewerkstellingsaandeel van zowel hoogbetaalde professionele banen als laagbetaalde dienstenbanen toe, dit ten koste van gemiddeld betaalde routineuze banen.

Tabel 5.

Veranderingen in tewerkstellingsaandelen van (niet-)universitair opgeleide werkenden van verschillende leeftijden, België 1993-2006

	Δ tewerkstellingsaandeel in leeftijdsgroep		
	jong 15-29	Beroepsleeftijd 30-54	Ouder 55-64
	Hoogbetaalde professionele banen		
Universitair	-4,8	2,0	2,8
Niet-universitair	-3,6	0,6	3,1
	Gemiddeld betaalde industriële banen		
Universitair	-6,2	5,9	0,3
Niet-universitair	-6,9	4,0	2,9
	Laagbetaalde dienstenbanen		
Universitair	-14,3	11,9	2,3
Niet-universitair	-7,0	4,5	2,5

Noot: Veranderingen in procentpunten

Deze zogeheten polarisatie van de tewerkstelling heeft echter geen uniforme impact op verschillende groeperingen in de arbeidsmarkt omdat deze ofwel niet in gelijke mate in routineuze en uitbestedbare taken vertegenwoordigd zijn, ofwel geen perfecte substituten zijn in productie.

Voor vrouwen betekent polarisatie waarschijnlijk een verbetering ten opzichte van mannen in termen van loon en tewerkstellingsgraad omdat vrouwen vaker dan mannen in beroepen werken waar niet-routineuze en niet-uitbestedbare taken belangrijk zijn.

De gevolgen van polarisatie voor de arbeidsmarktkansen van werkenden in België zijn ook afhankelijk van leeftijd en opleidingsniveau. Jongere werknemers, vooral degenen met een universitair diploma, hebben een grotere kans om omhoog te stromen naar de hoogbetaalde professionele banen, terwijl werknemers van beroepsleeftijd ongeacht hun opleidingsniveau veel vaker naar de laagbetaalde dienstenbanen stromen.

Anna Salomons
Centrum voor economische studiën
Faculteit voor Economie en Bedrijfswetenschappen
K.U.Leuven

Noten

1. Dit betekent dat ze perfecte substituten moeten zijn in productie.
2. Zie de bijdrage "Op zoek naar nieuwe inzichten en gegevensbronnen: het belang van vaardigheden op de arbeidsmarkt" in deze uitgave.
3. Deze informatie komt uit de European Restructuring Monitor.
4. Zie de bijdrage "De veranderende structuur en kwaliteit van banen" in deze uitgave.
5. België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Spanje, het Verenigd Koninkrijk, Zweden – bron: European Union Labour Force Survey (EULFS). Dezelfde bevindingen gelden voor Duitsland, dat hier niet is opgenomen omdat gegevens uit een andere bron komen die niet geheel overeenkomt met de EULFS – zie de bijdrage "Op zoek naar nieuwe inzichten en gegevensbronnen: het belang van vaardigheden op de arbeidsmarkt".

6. De gerapporteerde resultaten zijn echter robuust voor andere definities van een baan, zoals tewerkstelling in een beroepland cel.
7. Bron: US Occupational Network (ONET).
8. Met andere woorden, als ze perfecte substituten in productie zouden zijn.
9. Deze resultaten zijn ook van toepassing op de volledige steekproef van 15 Europese landen.

Bibliografie

- Autor, D.H. & Dorn, D. 2009. This Job is "Getting Old": Measuring Changes in Job Opportunities using Occupational Age Structure. *American Economic Review*, 99 (2): 45-51.
- Autor, D.H., Katz, L.F. & Kearney, M.S. 2006. The Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 96 (2): 189-194.
- Black, S.E. & Spitz-Oener, A. 2007. Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work. IZA Discussion Paper No. 2803, forthcoming *Review of Economics and Statistics*.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. 1996. *The Gender Earnings Gap: Some International Evidence*. NBER Working Papers 4224, National Bureau of Economic Research.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. 2000. Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4): 75-99.
- Card, D. & Lemieux, T. 2001. Can Falling Supply Explain The Rising Return To College For Younger Men? A Cohort-Based Analysis. *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (2): 705-746.
- Dustmann, C., Hafner, M. & Schönberg, U. 2008. *Organizational Change, Polarization and Gender*. Working Paper voorbereid voor de Comparative Analysis of Enterprise (Micro) Data (CAED) conferentie, 2-4 oktober 2009, Tokio.
- Goos, M. & Manning, A. 2003. McJobs and MacJobs: The Growing Polarization of Work in Britain. In R. Dickens, P. Gregg, & J. Wadsworth (Eds.), *The State of Working Britain*: 71-85. Palgrave MacMillan, Basingstoke, UK.
- Goos, M. & Manning, A. 2007. Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics*, 89 (1): 118-33.
- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. 2009a. Job Polarization in Europe. *The American Economic Review*, 99 (2): 58-63.
- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. 2009b. *Recent Changes in the European Employment Structure: The Roles of Technology and Globalization*. Mimeo University of Leuven.
- Theunissen, G. & Sels, L. 2006. Tien Stellingen Over De Loonkloof. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 16 (1-2): 106-109.