

‘Onderzoek 1B’ - vervolg op onderzoek 1, uitdieping van ‘werkbereidheid’

Uitgebreide versie voor respondenten (maar nog niet de volledige versie) februari 2004

Stichting IkWilWerken, wetenschappelijk bureau

1. Inleiding

In ons eerste en algemene onderzoek, 1, werd o.a. gevonden dat de werkbereidheid zeer hoog was: meer dan 50% van de respondenten zouden 30-40 uur willen werken, en dat tegen een laag salaris: ruim 4 euro netto per uur bovenop het uitkeringsbedrag. Aangezien het uitkeringsbedrag maximaal 70% is van modaal, en de meeste respondenten 35+/40+ en HBO + zijn, een groep die tegen 1,5-2x modaal aan zit, betekent dit dat een flinke inkomensachteruitgang ten opzichte van vroeger wordt geaccepteerd, als men maar aan het werk komt.

Ook werd gevonden dat er zeer grote spreiding was in de grafiek: x-as: aantal uren dat men zou willen werken, y-as: bedrag dat men per maand netto bovenop de uitkering zou willen hebben. Met andere woorden: er was veel spreiding in de inkomenswensen, hoewel het de gemiddelde wens aanduidde dat men met een zware inkomensdaling ten opzichte van de vorige baan zou accepteren.

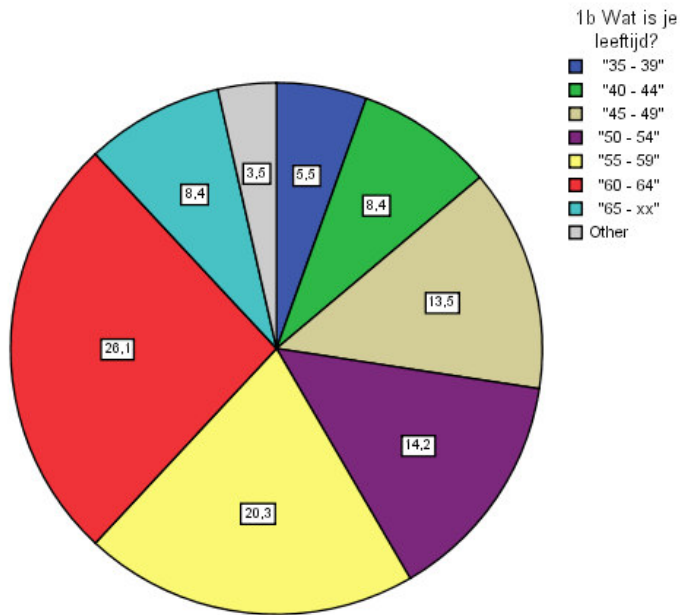
Daarom in aanvullend onderzoek 1B o.a. de volgende centrale vragen:

- hoe groot is exact de bereidheid tot inkomensachteruitgang ten opzichte van de vroegere baan?
- kunnen we de spreiding in inkomenswensen verklaren?

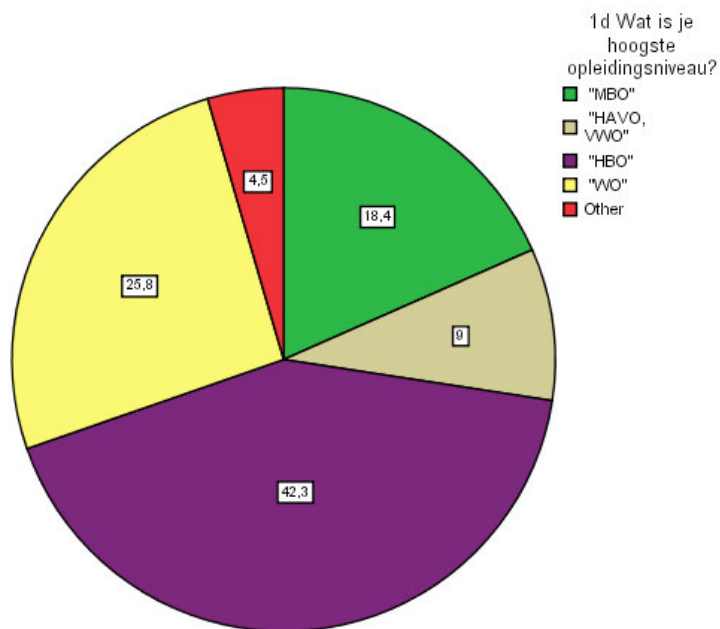
Tevens zijn op diverse andere vragen interessante antwoorden gevonden.

De respons was wederom ruim 400 mensen, op een totaal van 1500 aangeschreven ikwilwerken leden. De responsgraad was aldus even hoog als bij onderzoek 1.

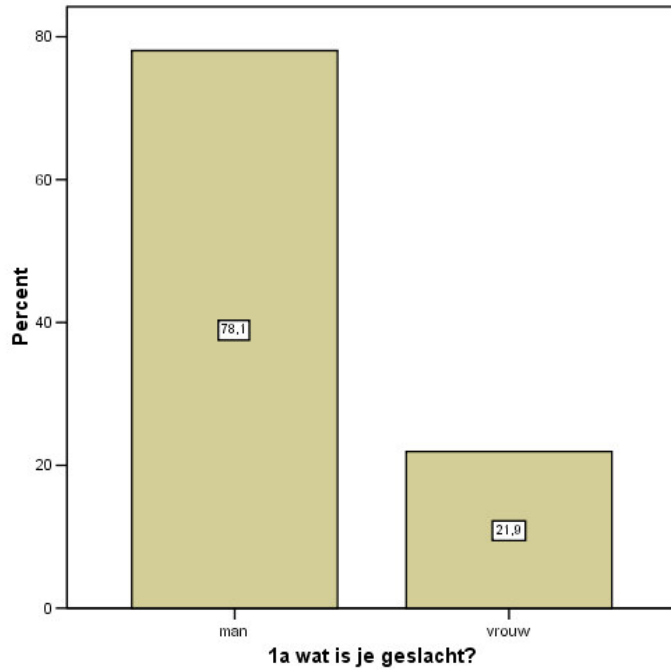
Wederom blijkt $\frac{3}{4}$ van de respondenten man te zijn, het overgrote deel 40+, en 69% heeft HBO of is academicus.



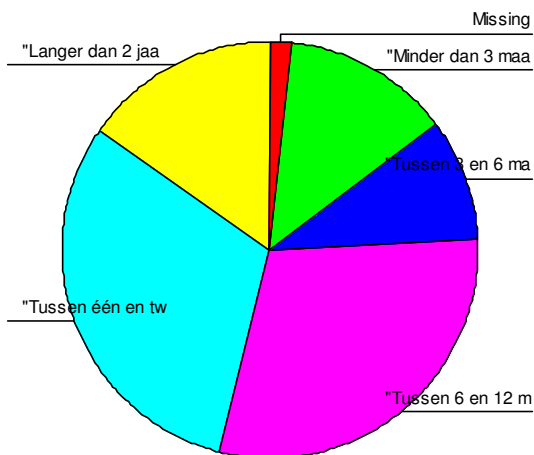
Bijna de helft van de respondenten (46.4 %) zit tussen de leeftijd 50-64 jaar



Bij $\frac{3}{4}$ (68.1 %) van de respondenten heeft een opleiding HBO of WO.



Van de respondenten is meer dan $\frac{3}{4}$ man.



Bijna de helft van de respondenten is langer dan een jaar zonder werk; 30% is tussen 6 en 12 maanden zonder werk, en de rest is korter dan 6 maanden zonder werk.

2. Belangrijke verbanden – en belangrijke niet-verbanden

2.1 Relatie hoe lang zonder werk en leeftijd

Er is een positief significant verband tussen hoe lang iemand zonder werk zit en diens leeftijd.

Dus hoe ouder iemand is, hoe langer deze persoon zonder werk zit. De significantie is sterk: 0,187. En dit ondanks het feit dat de mensen tot zeer aanzienlijke inkomensachteruitgangen ten opzichte van de vorige baan bereid zijn. Dus: 'te duur' is geen enkel argument – men heeft wel last van: leeftijdsdiscriminatie, het moeilijk aan willen nemen van mensen op middelbare leeftijd en ouder, door w&s bureaus en werkgevers. Ervaring is goedkoper dan ooit – maar werkgevers maken er geen gebruik van.

Correlations

			1c Hoe lang zit je nu zonder werk?	1b Wat is je leeftijd?
Spearman's rho	1c Hoe lang zit je nu zonder werk?	Correlation Coefficient	1,000	,187**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	305	305
	1b Wat is je leeftijd?	Correlation Coefficient	,187**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	305	310

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

De leeftijd blijkt van alle gevraagde factoren de enige te zijn die significant bepaalt hoe lang men werkloos is. Dus: in ons onderzoek blijkt ook dat werkloosheidsduur NIET afhankelijk is van opleidingsniveau! En niet van geslacht. Het oude vooroordeel dat hogere opleiding betere perspectieven biedt, wordt ontkracht voor MBO-HBO-WO. Dat is zeer belangrijk, want die mythe wordt dagelijks verkondigd. Wat men altijd verzwijgt is dat mensen naarmate de leeftijd vordert, minder kansen op de arbeidsmarkt hebben. Wat men ook niet weet of verzwijgt, is dat het langer zonder werk zitten van oudere (middelbare) mensen niets te maken heeft met de loonwensen van deze werkzoekende mensen.

Hoe lang zonder werk = $2,109 + 0,135 * \text{leeftijd}$ (met leeftijd: in jaren, hoe lang zonder werk: in maanden).

2.2 Verband kostwinnerschap en werkloosheidsduur

Onder de mensen die lang zonder werk zitten, zitten gemiddeld duidelijk meer alleen-kostwinners (nl. 50% die enige kostwinner is in het huishouden) dan onder mensen die 6 maanden of korter zonder werk zitten (ca. 1/3 is daar enige kostwinner in het huishouden). Hier kan nader naar redenen worden gezocht:

- zijn alleen verdienenden vaker alleenstaanden en zakken die meer in gemoedstoestand af waardoor ze minder kans hebben bij sollicitaties?
- of is de achterliggende grond leeftijd: hoe ouder, hoe langer werkloos, maar ook hoe ouder, des te groter de kans dat men alleen kostwinner is?

Nadere analyse van de uitslagen leert dat de tweede reden de doorslaggevende is.

2.3 Een of tweeverdieners en het hoogste inkomen

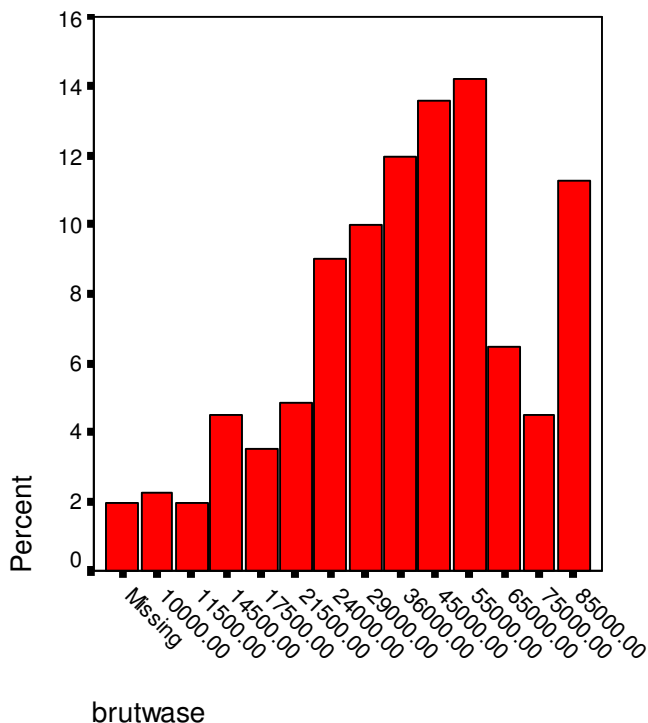
Er blijkt geen significant verband te bestaan tussen het laatst genoten inkomen bij werk en het al dan niet tweeverdiener zijn! Met andere woorden: of er een tweede verdiener in het huishouden is

of niet, hangt niet af van de inkomenshoogte van de eerste verdiener. Ook dit gaat tegen een populaire aanname in, nl. dat als een van de partners een hoger inkomen zou hebben, de tweede minder genegen zou zijn tot betaald werk.

2.4 Bereidheid tot lager loon bij gelijke ‘ leukheid’ van een nieuwe baan

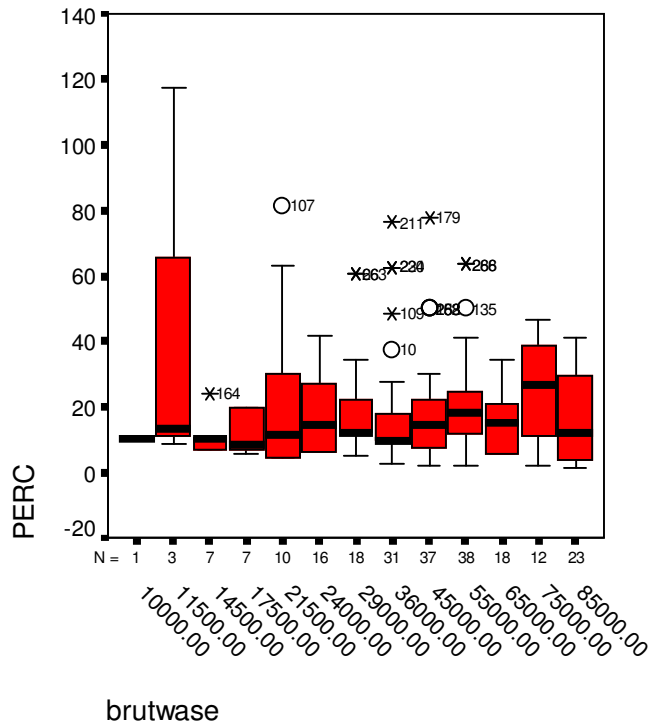
Op de vraag ‘bent u – bij gelijke ‘ leukte’ van een eventuele nieuwe baan bereid tegen lager loon te werken dan vroeger’ antwoordt 75% tot 90% ja. Onder een inkomen van 10.000 euro bruto per jaar is slechts 15% bereid lager loon te accepteren, maar boven 10.000 euro bruto per jaar loopt dit meteen op tot 75%, om te stijgen tot 90% bij inkomens van 32.000 bruto per jaar of meer. Kortom: loonmatiging – nee, zelfs enorme loonbesparingen zijn mogelijk door thans werkenden te vervangen door werkzoekenden.

De inkomensverdeling was als volgt:



Hierbij zijn de medianen genomen van de inkomenscategorieren. Bij 85.000 moet worden gelezen: 85.000 bruto per jaar of meer. De mediaan is in de buurt van de 40.000 euro bruto per jaar.

Hoeveel wil elke inkomensgroep wel inleveren ten opzichte van het oude inkomen, bij gelijke leukte van een functie? De volgende ‘ boxplot’ geeft antwoord. De zwarte streep geeft de mediaan, het rode gedeelte het interval waarbinnen de meeste antwoorden vallen.



Totaalgenomen is men bereid 18,6% van het inkomen van de oude baan in te leveren, om een nieuwe baan te doen van gelijke 'leukte'! Dit is zeer belangrijk nieuws voor werkgevers: de ideale kans om te rouleren in hun personeelsbestand en mensen die lang hebben gewerkt te vervangen door mensen die ernaar snakken nu te gaan werken. Het levert een besparing van bijna 20% op de loonkosten op!

Het ontslagrecht zorgt toch al voor een tweedeling: hoe ouder en hoe meer dienstjaren, hoe beschermd de werkende is. En dus hoe moeilijker de niet-werkende het heeft om aan een plek te komen. Als het ontslagrecht zou worden aangepast, door bijvoorbeeld van LIFO (Last In First Out) FIFO (First In First Out) te maken en de leeftijdsbescherming los te laten, zou men zowel 20% van de personeelskosten kunnen besparen voor de groepen die men vervangt, en men zou aan solidariteit doen door degenen die langer aan de kant hebben moeten staan nu ook een kans te geven.

Overigens blijken mannen significant meer bereid te zijn tot een loonoffer (ten opzichte van de oude baan) dan vrouwen.

Ook geldt: hoe langer men werkloos is, des te groter de bereidheid tot loonoffer; Pearson's 0,306. Daar waar in de werkenden men het gewoon vindt: hoe langer men werkt, hoe hoger het inkomen, geldt voor werklozen het omgekeerde: hoe langer men werkloos is en ouder wordt, des te groter het loonoffer (ten opzichte van oude baan) waartoe men bereid is. Genoeg stof tot discussie ten aanzien van loonvorming voor mensen van middelbare leeftijd EN roulatie op de arbeidsmarkt!

Ook geldt: hoe ouder men is, des te meer men bereid is tot een loonoffer. Pearson's 0,306. Het verband tussen leeftijd en inkomen heeft slechts een correlatie van 0,213, dus men kan stellen dat het inkomen minder met de leeftijd omhoog gaat dan de bereidheid tot loonoffers. Dat zou betekenen dat de stijgende leeftijd men – met ontslagdreiging op de achtergrond – bereid zou zijn o stelselmatig loondaling in plaats van de alomtegenwoordige loonstijging bij toenemende leeftijd!

Ook geldt: hoe meer men kostwinner was, des te groter de kans dat men nu genoeg neemt met minder loon. Kostwinners zijn dus loonflexibeler: 'als er maar brood op de plank komt' – meer dan de hoeveelheid brood'.

En ook geldt: hoe hoger het inkomen, des te groter de bereidheid tot loonoffer (Pearson's 0,453). En ook: hoe hoger het inkomen was, des te hoger de bereidheid om meer uren te werken bij een toekomstige baan (Pearson's 0,143). Hogere inkomens zijn dus flexibeler om zich aan te passen qua hoogte en meer bereid bij een nieuwe baan flink de handen uit de mouwen te steken, qua uren.

2.5 Referentiekader voor inkomenswens

Het referentiekader voor zowel de wens bovenop de uitkering een bepaald bedrag te verdienen, als omlaag te gaan in inkomen ten opzichte van de oude baan, kan zijn:

- de oude baan
- de huidige uitkering
- de persoonlijke levenssituatie
- de kansen op de arbeidsmarkt, bij een bepaald gewenst inkomen
- ander referentiekader.

Het blijkt dat hoe lager het inkomen in de oude baan was, des te meer de oude baan als referentiekader voor gewenst toekomstig inkomen wordt genomen. Bij hogere salarissen (in de oude baan) wordt meer de wens om x meer te verdienen dan de uitkering als referentiekader gebruikt om een inkomenswens te definiëren. Met andere woorden: voor lagere inkomens werkt een lage uitkering als prikkel om weer aan het werk te gaan veel minder dan voor de hoge inkomens. Maar: er moet natuurlijk voldoende werkgelegenheid zijn om aan de slag te gaan.

Maar nog belangrijker voor het referentiekader bij het formuleren van een inkomenswens is: hoe lang men al werkloos is. Hoe langer iemand werkloos is, des te meer hij/zij de uitkering neemt als referentiekader om weer een bepaald inkomen te vragen. De significantie F is 4,9.

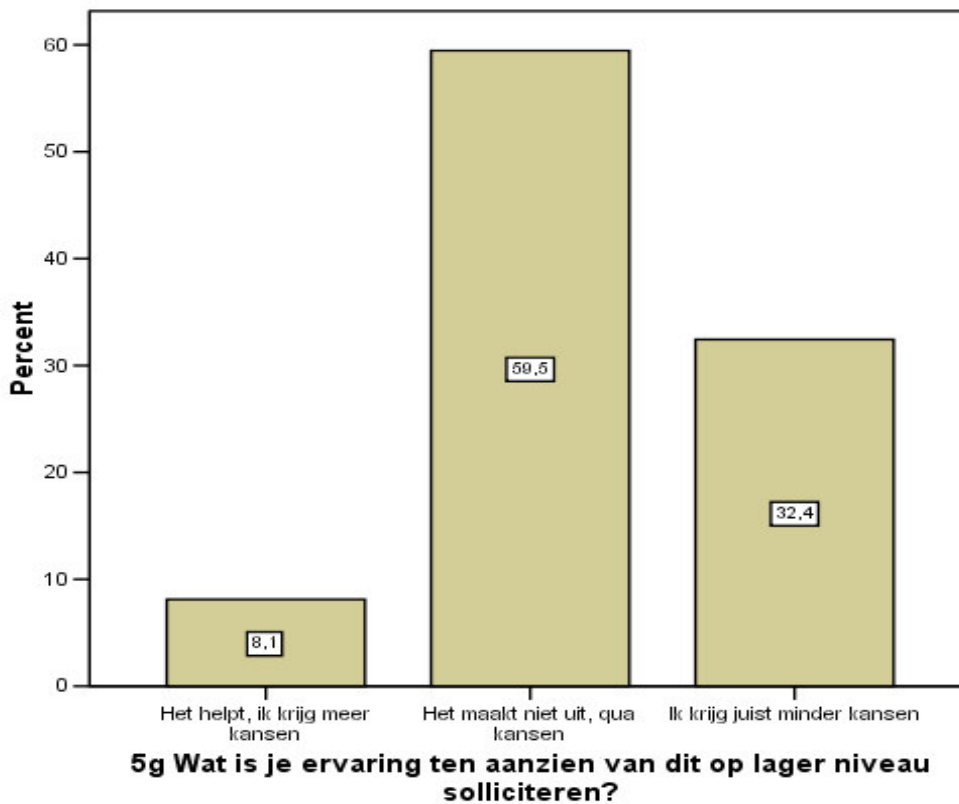
In 2.1 was al vastgesteld dat opleidingsniveau niets uitmaakt hoe lang men werkloos is; en hoe langer iemand werkloos is, des te meer het referentiekader de uitkering bedraagt (max. 70% van ca. modaal). Dit is dus een uitstekende kans om hoog gekwalificeerde mensen in te kopen voor een lage prijs – immers: hooggekwalificeerde mensen die langer werkloos zijn worden bescheidener in hun eisen en hanteren meer de uitkering als basis om een inkomenswens te formuleren dan het voormalige inkomen.

2.6 'Omlaag solliciteren'

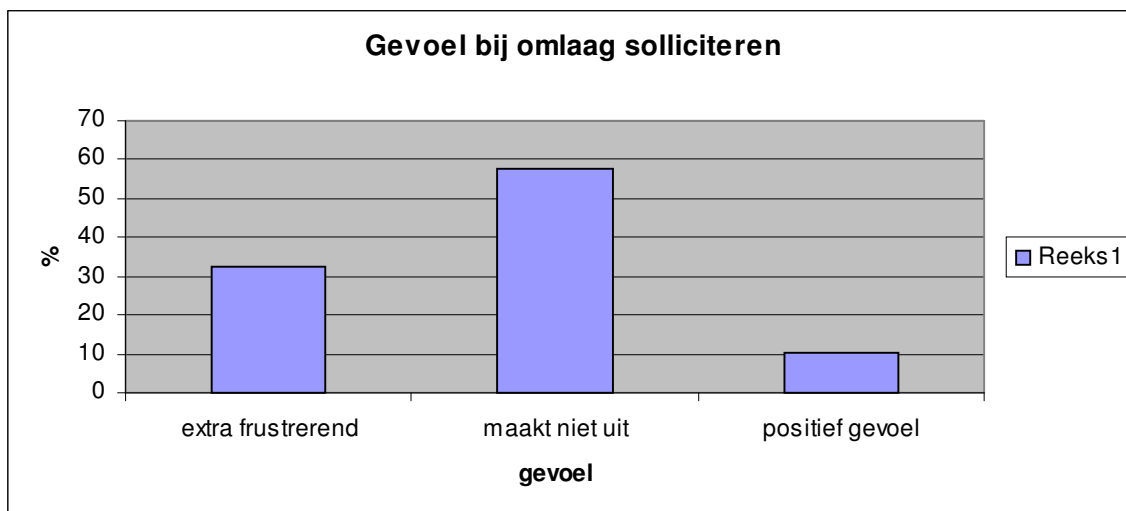
Een veelgehoord gezegde is: als het niet lukt op je eigen niveau, probeer dan op lager niveau te solliciteren – het 'omlaag solliciteren'.

Wanneer gaan mensen dat doen? Als ze langer werkloos zijn: r^2 is dan 0,32 – een licht significant verband. Leeftijd, opleidingsniveau en vroeger inkomen zijn niet bepalend voor het al dan niet lager solliciteren.

Volgende vraag is: helpt 'omlaag solliciteren'? Het antwoord is onthutsend.



Omlaag solliciteren VERKLEINT dus gemiddeld de kansen. Bovendien is het omlaag solliciteren niet goed voor het zelf-gevoel:



Omlaag solliciteren en het zgn. ‘verdringingseffect’ zijn gedachtenspels die in dit onderzoek absoluut niet worden bevestigd.

2.7 ‘Omhoog solliciteren’

Het solliciteren op een hoger niveau daarentegen levert als beeld op dat het qua kansen niet uitmaakt (68%: maakt niet uit, de rest verdeeld tussen meer en minder kansen) en ook het ‘gevoelsbeeld’ is in evenwicht: 43% staat er neutraal tegenover, 25% negatief en 32% positief.

2.8 Lange termijn sociale zaken en werkgelegenheid

Om de onderzoeksresultaten af te zetten tegen bevindingen en beleid van de overheid is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van de WOB (Wet Openbaarheid van Bestuur) gevraagd welke plannen en notities er voor de lange termijn bestaan. Het bestaan van plannen en notities voor de lange termijn werd ontkend. Er ontbreekt bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dus elke visie op de toekomst.

3. Politieke gevolgtrekkingen

Onderstaand worden onderzoeksconclusies in de politieke context gezet. De tot nu toe beschreven bevindingen worden in een bredere context geïnterpreteerd.

- 1) Het feit dat werklozen zelf onderzoek doen - vanuit een zelf opgerichte organisatie waar de overheid geen subsidie aan wil geven – en met onderzoeksvragen en conclusies komen waar overheidsorganen niet op komen, betekent dat werklozen niemand echt aan het hart gaat behalve de werklozen zelf. Er wordt een politiek oppervlakkig spelletje gespeeld rondom ‘aan het werk helpen’ – maar er wordt met opzet niets aan het onderliggende probleem van onvoldoende werkgelegenheid gedaan. Bewust en stelselmatig wordt het feit over het hoofd gezien dat Nederland al 20 jaar 1,5 a 2 miljoen inactieven kent (WAO, WW, bijstand) ten opzichte van 5,5 a 6 miljoen arbeidsjaren aan werkgelegenheid in totaal.
- 2) Goede ervaring en opleiding maken de kans op werk niet groter; vooropgesteld dat men werkervaring van ca. 2 jaar heeft, maakt een surplus aan werkervaring en leeftijd het werk vinden alleen maar moeilijker. WO heeft het niet gemakkelijker dan MBO.
- 3) Werkzoekenden zijn bereid gemiddeld met 20% minder loon genoegen te nemen dan in hun laatst betaalde werk. 75-90% van de ondervraagden is bereid tot een loonoffer ten opzichte van de oude baan. Dit getuigt van een enorme flexibiliteit. Hier wordt door werkgevers (en zeker overwegend traditioneel ingestelde werving & selectiebureaus en P&O afdelingen) te weinig op ingespeeld, terwijl er wel een grote kans ligt om a) loonkosten te verlagen b) aan sociaal maatschappelijk verantwoord ondernemen te doen

door deze groep ook een kans te geven (te laten rouleren met mensen die nu jaren achtereen hebben gewerkt).

- 4) De arbeidsmarktkansen voor mensen van middelbare leeftijd zijn zodanig zwak dat men tot grote loonoffers bereid is ten opzichte van het laatst genoten salaris. Dat betekent dat in een dynamische arbeidsmarkt een beloningsstelsel kan worden ingevoerd waarbij vanaf de middelbare leeftijd het inkomen zakt in plaats van stijgt.
- 5) Het huidige ontslagrecht met bescherming van leeftijd en dienstjaren is zeer on-solidair ten opzichte van leeftijdgenoten die op straat staan: het versterkt de uitsluiting. Het ontslagrecht versterkt de leeftijdsdiscriminatie, waarvan baanloze mensen van middelbare leeftijd met MBO of hoger het slachtoffer zijn.
- 6) Vakbonden doen niets aan roulatie op de arbeidsmarkt – terwijl roulatie wel het belangrijkste belang en speerpunt is van werkzoekenden. Ook voor de samenleving als geheel zou roulatie op de arbeidsmarkt een hoge prioriteit moeten hebben, omdat mensen die langdurig buiten de boot vallen wellicht helemaal niet meer terug kunnen keren tot de arbeidsmarkt.
- 7) Jeugdwerkloosheid is in Nederland een overschat probleem (Nederland heeft de hoogste arbeidsparticipatie 15-24 jaar), werkloosheid op middelbare leeftijd is het zwaarst onderschatte werkloosheidsprobleem.
- 8) In tegenstelling tot wat vaak door bepaalde personen en instanties oppervlakkig wordt beweerd, helpt solliciteren op lager niveau dan je kunt niet: het geeft je juist minder kansen, en het sollicitatieproces wordt er extra frustrerend door (meer afwijzingen en nog wel voor werk dat je juist zeer gemakkelijk aan kunt).
- 9) Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mist visie op de toekomst; bij navraag blijkt het geen enkele notitie op beleidsplan op dit gebied te hebben.
- 10) Ook weigert het Ministerie tot nu toe overleg met de werkzoekenden zelf, zoals verenigd in IkWilWerken. Het Ministerie beperkt zich tot overleg met o.a. vakbonden, die echter (door de overheersende bescherming van werk-hebbenden, het niet stimuleren van roulatie met werk-zoekenden) de werk-zoekenden niet goed vertegenwoordigen. In feite wordt de hele groep van inactieven (WAO, WW, bijstand) zelf niet als sociale partner erkend en in enig overleg betrokken. Het huidige ‘sociaal overleg’ is een schijntoneel tussen werkgevers, vakbonden en overheid om hun eigen belangen te verzekeren. Om het volk rustig te houden wordt er af en toe iets geroepen over de inactieven, maar het beleid is: repressie jegens deze groep en geen van deze drie partijen (werkgevers, werkenden-vakbonden, overheid) is bereid werkgelegenheidsplaatsen af te staan of te scheppen voor de inactieven.

Suggesties en open sollicitaties (nog enkele economen gezocht, en mensen die rapporten kunnen schrijven zijn altijd welkom) naar onderzoek@ikwilwerken.nl