

# **(On)zekerheid door openheid?**

**Een studie over de relatie tussen economische openheid en baan zekerheid  
en de invloed van investeringen in menselijk kapitaal.**



# **(On)zekerheid door openheid?**

**Een studie over de relatie tussen economische openheid en baan zekerheid  
en de invloed van investeringen in menselijk kapitaal.**

**Enamika Singh**

**Studentnummer: 337144**

**Erasmus Universiteit Rotterdam**

**Master Arbeid, Organisatie en Management**

**Sociologie**

**16 Mei 2011**

**Scriptiebegeleider: Dhr. F. Koster**

**Tweede lezer: Dhr. J. van der Waal**

## Voorwoord

Na acht maanden lang literatuur lezen, knutselen met statistieken, schrijven en weer herschrijven kan ik u met een tevreden gevoel het eindresultaat presenteren. Deze scriptie is geschreven ter afronding van de Master Arbeid, Organisatie en Management binnen de faculteit Sociale Wetenschappen aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. De totstandkoming ervan was niet mogelijk geweest zonder de begeleiding, betrokkenheid en vooral geduld van mijn begeleider Ferry Koster. Tevens ben ik dank verschuldigd aan mijn tweede lezer Jeroen van der Waal voor de uitgebreide en kritische terugkoppelingen en Maria Fleischmann die mij wegwijs heeft gemaakt in de wereld van statistiek. Ook gaat mijn dank uit naar Gerrit Hoogvliet voor zijn tijd en interesse in mijn onderzoek.

Tot slot bedank ik familie en vrienden en in het bijzonder Anil Fatingan en Amersing Ransing voor hun steun en de gezellige momenten tijdens de afgelopen studie jaren.

Enamika Singh

Mei, 2012

## Samenvatting

Verschillende onderzoekers suggereren dat economische openheid de oorzaak is van individuele baanonzekerheid. De aanname is dat het vervagen van de grenzen (en dus meer internationale handelsrelaties) meer beweeglijkheid op de arbeidsmarkt tot gevolg heeft aangezien werknemers gemakkelijker vervangbaar worden. Vooral de laagopgeleiden, die niet de benodigde kennis en vaardigheden bezitten, ervaren hierdoor meer baanonzekerheid. De beperkte aanwezigheid van empirisch onderzoek rechtvaardigt het plaatsen van vraagtekens bij deze veronderstelling. Scheve & Slaughter (2004) onderzoeken deze relatie en komen tot de conclusie dat economische openheid inderdaad samengaat met meer baanonzekerheid. Deze studie beperkt zich echter tot één land waardoor onderzoek op landen vergelijkend niveau noodzakelijk is. De studie van Koster (2010) komt tot een tegengestelde bevinding, van de eerder genoemde veronderstelling, door te concluderen dat er juist sprake is van meer baanonzekerheid in de economisch meer open landen. Het ‘waarom’ achter deze tegengestelde bevindingen ontbreekt echter. De huidige studie heeft dan ook tot doel om een verklaring te vinden voor deze bevindingen door na te gaan of verschillen in investering in het menselijk kapitaal de relatie kunnen verklaren. Hierbij is het standpunt ingenomen dat economische openheid het individu prikkelt om te investeren in het menselijk kapitaal, door het opdoen van kennis en vaardigheden, om zo de eigen arbeidsmarktpositie te verbeteren, waardoor uiteindelijk de baanonzekerheid toeneemt. Hiervoor zijn de volgende twee hypothesen opgesteld; *Hypothese 1: De economische openheid van een land is positief gerelateerd aan de individuele baanonzekerheid* en *Hypothese 2: Investerings in menselijk kapitaal mediëren de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid.*

De data voor deze studie zijn kwantitatief en afkomstig van 16.240 respondenten uit 22 landen. De geraadpleegde bronnen zijn de KOF Index of Globalization en de OECD Statistics Portal over de economische situatie van de landen en de respondenten. Ook is de International Social Survey Programme (ISSP) geraadpleegd voor informatie over baanonzekerheid en investeringen in het menselijk kapitaal. Voor het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen laag-, midden- en hoogopgeleide respondenten. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat beide hypothesen niet opgaan. Anders dan de verwachting blijkt dat laagopgeleiden baanonzeker zijn door economische openheid waardoor de dominante gedachtegang wordt ondersteund. Hoewel blijkt dat investeringen in menselijk kapitaal geen mediërend effect hebben op economische openheid en baanonzekerheid, komt wel naar voren dat investeringen in het menselijk kapitaal samengaan met meer baanonzekerheid.

# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>2</b>
<b>SAMENVATTING</b> .....	<b>3</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b> .....	<b>4</b>
<b>LIJST VAN FIGUREN EN TABELLEN</b> .....	<b>6</b>
<b>1 INLEIDING</b> .....	<b>7</b>
<b>2 PROBLEEMSTELLING</b> .....	<b>9</b>
2.1 DOELSTELLING .....	9
2.2 CENTRALE VRAAGSTELLING .....	9
2.3 THEORETISCHE DEELVRAGEN .....	9
2.4 EMPIRISCHE DEELVRAGEN .....	10
<b>3 RELEVANTIE</b> .....	<b>11</b>
3.1 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE .....	11
3.2 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE.....	11
<b>4 THEORETISCH KADER</b> .....	<b>12</b>
4.1 BAANONZEKERHEID .....	12
4.2 DE ROL VAN ECONOMISCHE OPENHEID .....	13
4.3 ECONOMISCHE OPENHEID EN BAANONZEKERHEID .....	16
4.4 MENSELIJK KAPITAAL.....	18
4.5 DE ROL VAN MENSELIJK KAPITAAL .....	20
4.5.1 Economische openheid en menselijk kapitaal .....	20
4.5.2 Baanonzekerheid en menselijk kapitaal .....	21
4.5.3 Menselijk kapitaal als verklarende factor .....	21
4.6 CONCEPTUEEL MODEL EN HYPOTHESEN.....	22

<b>5</b>	<b>ONDERZOEKSOPZET</b> .....	<b>23</b>
5.1	DATAVERZAMELING .....	23
5.2	VARIABELEN .....	24
5.2.1	De onafhankelijke variabele: economische openheid .....	24
5.2.2	De afhankelijke variabele: baan zekerheid .....	24
5.2.3	De verklarende variabele: menselijk kapitaal .....	25
5.2.4	Controlerende variabelen op nationaal niveau .....	25
5.2.5	Controlerende variabelen op individueel niveau .....	26
5.3	METHODE .....	26
5.4	RESULTATEN .....	27
5.4.1	Gemiddelden per land .....	27
5.4.2	Multiniveau analyse .....	28
<b>6</b>	<b>CONCLUSIE EN DISCUSSIE</b> .....	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>LITERATUURLIJST</b> .....	<b>37</b>

## **Lijst van figuren en tabellen**

### **Hoofdstuk 4:**

- Figuur 1: De positieve feedbackloop; de negatieve gevolgen van baanonzekerheid op de werkgever- en werknemersrelatie.
- Figuur 2: Conceptueel model dominante hypothese: De economische openheid van een land is positief gerelateerd aan baanonzekerheid.
- Figuur 3: Conceptueel model alternatieve hypothese: De economische openheid van een land is positief gerelateerd aan de individuele baanonzekerheid.
- Figuur 4: Conceptueel model verklarende hypothese: Investerings in menselijk kapitaal mediëren de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid

### **Hoofdstuk 5:**

- Tabel 1: Bronnen dataverzameling per variabele en niveau.
- Tabel 2: Gemiddelden per land.
- Tabel 3: Multiniveau analyse baanonzekerheid laagopgeleiden.
- Tabel 4: Multiniveau analyse baanonzekerheid middelbaar opgeleiden.
- Tabel 5: Multiniveau analyse baanonzekerheid hoogopgeleiden.

## 1 Inleiding

Globalisering is een verzamelterm die gebruikt wordt voor het aanduiden van uiteenlopende internationale interacties zoals het grensoverschrijdend verkeer van kapitaal, goederen, diensten, technologieën, ideeën of mensen (Koster, 2010, p.2). Door de diversiteit van dit begrip wordt het onderverdeeld in een economische, sociale en politieke dimensie. De huidige studie richt zich op de eerste dimensie, economische globalisering, en wordt aangeduid als de economische openheid van landen. Een groot aantal auteurs veronderstelt dat economische interacties zoals internationale handelsrelaties leiden tot onzekerheid, vooral voor werknemers. De aanname is dat het vervagen van de grenzen, dus meer economische openheid, leidt tot meer individuele onzekerheid. Door internationale handelsrelaties aan te knopen kunnen ondernemingen namelijk wereldwijd investeren en zo ook de productie verspreiden. Dit leidt tot beweeglijkheid in de vraag naar arbeid aangezien werknemers gemakkelijker vervangbaar zijn en daardoor meer baanonzekerheid ervaren. Dit laatste blijkt voornamelijk voor te komen bij de lageropgeleide werknemers (Brady, Beckfield, & Zhao, 2007; Kapstein, 1996; Reinecke, 2006; Rodrik, 1997; Scheve & Slaughter, 2004).

Het ervaren van baanonzekerheid wordt subjectieve baanonzekerheid genoemd aangezien de werknemer zijn of haar baan niet daadwerkelijk heeft verloren. Baanonzekerheid wordt in de huidige studie opgevat als een subjectieve dreiging die onder andere ontstaat door objectieve dreigingen vanuit de omgeving van de werknemer. Bij het laatste kan gedacht worden aan beslissingen op organisationeel niveau, zoals bezuinigingen, die invloed hebben op de werkomgeving van de werknemer (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Eerdere studies laten tegenstrijdige resultaten zien over de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid. De eerste studie die deze relatie empirisch onderzoekt, is van Scheve & Slaughter (2004). Zij komen tot de conclusie dat economische openheid in Groot-Brittannië leidt tot meer individuele baanonzekerheid. Dit is volgens hen te wijten aan de internationale investeringen van het land, met als gevolg meer beweeglijkheid op de arbeidsmarkt, waardoor werknemers baanonzekerheid ervaren. Het onderzoek beperkt zich echter tot één land waardoor het niet mogelijk is om na te gaan in hoeverre verschillen in de mate van economische openheid van landen van invloed zijn op het ervaren van baanonzekerheid. Koster (2010) onderzoekt de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid op landen vergelijkend niveau in Europa. Uit zijn studie blijkt juist dat er sprake is van meer baanonzekerheid in economisch meer open landen. Zijn redenering is dat



landen zich beschermen tegen de negatieve effecten van economische openheid door zelf voorzorgsmaatregelen te treffen, zoals sociale beschermingsarrangementen, waardoor minder baanonzekerheid wordt ervaren.

De huidige studie gaat hier verder op in door na te gaan of verschillen in investeringen in het menselijk kapitaal de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid kunnen verklaren. De redenering hierachter is dat economische openheid binnen technologisch ontwikkelde economieën ertoe leidt dat organisaties zich op internationaal niveau moeten onderscheiden waardoor de vraag naar werknemers met unieke en waardevolle kennis toeneemt. De werknemers die de benodigde kennis en vaardigheden niet bezitten ervaren hierdoor baanonzekerheid. Investeringen in het menselijk kapitaal, door het volgen van opleidingen of cursussen, verbreden de kennis en verbeteren de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt waardoor de baanonzekerheid die zij ervaren afneemt.

De data voor deze studie zijn afkomstig van 16.240 respondenten uit 22 landen. De geraadpleegde bronnen zijn de KOF Index of Globalization en de OECD Statistics Portal over de economische situatie van de landen en de respondenten. De International Social Survey Programme (ISSP) is ook geraadpleegd voor informatie over baanonzekerheid en investeringen in het menselijk kapitaal.

## **2 Probleemstelling**

### **2.1 Doelstelling**

Eén van de doelstellingen van deze studie is om het gebrek aan empirisch onderzoek over de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid aan te vullen. Hoewel er onderzoek is gedaan naar dit verband op nationaal en internationaal niveau wordt niet verder ingegaan op het ‘waarom’ oftewel de verklarende factor van deze relatie. Dit leidt tot het tweede doel namelijk om uit te zoeken wat de rol is van investeringen in menselijk kapitaal in de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid. Wat dat betreft, vormt de huidige studie een aanvulling op de studies van Koster (2010) en Erlinghagen (2008) waarin gesuggereerd wordt dat baanonzekerheid en menselijk kapitaal aan elkaar gerelateerd zijn.

### **2.2 Centrale vraagstelling**

De centrale vraagstelling van deze studie luidt als volgt:

*Kan de relatie tussen economische openheid van landen en ervaren baanonzekerheid verklaard worden door investeringen in menselijk kapitaal?*

### **2.3 Theoretische deelvragen**

1. *Wat is de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid?*

Deze vraag heeft tot doel de relatie tussen bovenstaande variabelen te beschrijven aan de hand van eerdere onderzoeken waarbij enerzijds het standpunt wordt ingenomen dat economische openheid meer baanonzekerheid tot gevolg heeft en anderzijds dat economische openheid samengaat met baanonzekerheid.

2. *Wat wordt verstaan onder menselijk kapitaal?*

Dit is de verklarende variabele van het onderzoek. Allereerst is van belang in kaart te brengen wat onder menselijk kapitaal wordt verstaan, waarna ingegaan wordt op het effect van deze investeringen voor de werknemer.

3. *Wat is de rol van menselijk kapitaal in de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid?*

- Wat is de relatie tussen economische openheid en menselijk kapitaal?
- Wat is de relatie tussen baanonzekerheid en menselijk kapitaal?

- Welke rol speelt menselijk kapitaal in de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid.

Deze vragen hebben tot doel duidelijk te maken in hoeverre menselijk kapitaal al dan niet een belangrijke rol speelt binnen de relatie, door na te gaan of een externe factor als economische openheid van invloed kan zijn op investeringen in menselijk kapitaal en hoe investeringen in het menselijk kapitaal de dreigende baanonzekerheid kan doen verminderen.

## **2.4 Empirische deelvragen**

1. *Wat is de rol van economische openheid, in landen met een ontwikkelde economie, op het ervaren van baanonzekerheid?*
2. *In hoeverre worden investeringen in het menselijk kapitaal beïnvloed door de mate van economische openheid?*
3. *Wat is het effect van investeringen in menselijk kapitaal op het ervaren van baanonzekerheid?*

Deze vragen hebben tot doel de aannames uit de theorie te toetsen en aldus na te gaan wat de relatie is tussen economische openheid en baanonzekerheid in economisch ontwikkelde landen. Daarnaast hebben deze vragen tot doel de relatie in kaart te brengen tussen de verklarende, onafhankelijke en afhankelijke variabelen.

### **3 Relevantie**

#### **3.1 Maatschappelijke relevantie**

Economische openheid heeft in de eerste instantie vooral gevolgen voor laagopgeleide werknemers. Openheid leidt er namelijk toe dat zich veranderingen voordoen in de economische omgeving van landen. Organisaties spelen hierop in door onder andere kortdurende/flexibele arbeidsrelaties aan te gaan en een deel van de werkgelegenheid te verschuiven naar lagelonenlanden. Ook stijgt de vraag naar hoger opgeleiden door de sterk groeiende technologische ontwikkelingen. Het is dan ook van belang om zich als werknemer, in een kenniseconomie, door middel van kennis en vaardigheden te onderscheiden om zo baanonzekerheid tegen te gaan (Green, 2006; Rodrik, 1997)

De relevantie van de huidige studie is, dat in kaart wordt gebracht wat de invloed is van menselijk kapitaal, dit omdat de ontwikkeling van de mens een belangrijk onderwerp is op sociologisch gebied. Daar de mens een groot deel van het leven werkend doorbrengt, is het van belang inzicht te krijgen in de mogelijkheden om baanonzekerheid te verminderen. Wanneer blijkt dat economische openheid leidt tot meer investeringen in het menselijk kapitaal en daardoor tot minder baanonzekerheid, onderstreept dit het belang van het doen van dergelijke investeringen.

#### **3.2 Wetenschappelijke relevantie**

Hoewel er studies zijn die zich richten op de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid is hier vrij weinig empirisch onderzoek over beschikbaar. Scheve & Slaughter (2004) zijn de eersten die deze relatie onderzoeken door openheid op nationaal niveau te relateren aan individuele baanonzekerheid en tot de conclusie komen dat economische openheid een positieve relatie heeft met baanonzekerheid. Het overgrote deel van het landen vergelijkend onderzoek naar baanonzekerheid heeft de invloed van economische openheid nog niet onderzocht (Anderson & Pontusson, 2007; Erlinghagen, 2008). De studie die alle elementen er wel bij betreft, toont juist aan dat meer economische openheid in de Europese landen samengaat met meer baanonzekerheid (Koster, 2010). De wetenschappelijke relevantie van de huidige studie is dan ook om een verklaring te vinden voor deze tegengestelde bevindingen door na te gaan wat de invloed is van verschillen in investeringen in het menselijk kapitaal.

## 4 Theoretisch kader

De paragrafen 4.1 en 4.2 omschrijven de termen baanonzekerheid en economische openheid. Hierna wordt in paragraaf 4.3 ingegaan op de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid waaruit zal blijken dat de empirische bevindingen tegengesteld zijn. Om hier een verklaring voor te vinden wordt in de paragrafen 4.4 en 4.5 onderzocht of wellicht investeringen in het menselijk kapitaal de relatie kunnen beïnvloeden. Tot slot wordt naar aanleiding van de theorie in paragraaf 4.6 het conceptueel model weergegeven.

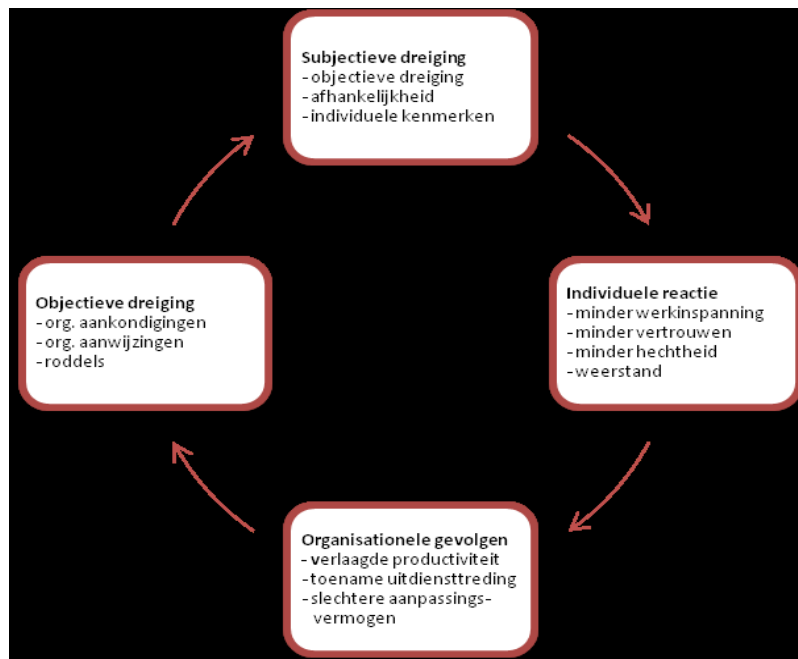
### 4.1 Baanonzekerheid

Baanonzekerheid wordt gedefinieerd als “the perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p. 438). De auteurs geven aan dat baanonzekerheid als ‘powerlessness’ oftewel machteloosheid wordt ervaren wanneer er sprake is van onvrijwillig verlies van de baan of het verlies van bepaalde functies van de baan. Dit wordt gezien als een subjectieve dreiging voor de werknemer die beïnvloed wordt door een aantal factoren. Zoals eerder vermeld is de objectieve dreiging hier één van. Voorbeelden hiervan zijn organisationele aankondigingen zoals bezuinigingen of reorganisaties, organisationele aanwijzingen zoals het toekennen van een lager budget voor een afdeling, en roddels binnen een organisatie. Deze objectieve dreigingen leiden tot het ervaren van subjectieve baanonzekerheid.

Naast de objectieve dreiging wordt de subjectieve dreiging ook beïnvloed door afhankelijkheid en individuele kenmerken. Onder afhankelijkheid wordt de mate van beroepsmobiliteit en de mate van economische onzekerheid verstaan. Een werknemer met minder beroepsmobiliteit en dus minder beroepsalternatieven zal sneller geneigd zijn baanonzekerheid te ervaren. Dit geldt ook voor een individu die het levensonderhoud niet kan bekostigen en zich in economische onzekerheid bevindt. Situaties van afhankelijkheid kunnen zich onder meer voordoen wanneer een werknemer niet over de gevraagde vaardigheden beschikt. Een voorbeeld van een individueel kenmerk is het belang dat men hecht aan het werk. Een werknemer die het werk centraal stelt in het leven zal hier meer belang aan hechten en zich sneller bedreigd voelen door baanonzekerheid.

Wanneer de werkgever niet voldoet aan de verwachtingen van de werknemer leidt dit tot het ervaren van baanonzekerheid, dit wordt ook wel aangeduid als de psychologische contractbreuk (Robinson, 1996). Dit leidt tot reacties, zoals het verminderen van de werkinspanning, het voornemen om de organisatie te verlaten, het bieden van meer weerstand

aan veranderingen, het ervaren van minder hechtheid ten opzichte van de organisatie en het werk, minder werktevredenheid en minder vertrouwen in het management en de organisatie. Dit heeft ook consequenties op organisationeel niveau, zoals afnemende productiviteit, toenemende uitdiensttreding en een slechter aanpassingsvermogen aan de organisatie. Dit wordt ook wel de ‘positieve feedbackloop’ genoemd; de individuele reacties hebben zoals omschreven negatieve consequenties op organisationeel niveau zoals een afnemende productiviteit. Dit leidt tot een toename van objectieve dreigingen zoals bezuinigingen. Hierdoor neemt ook de subjectieve dreiging van baanonzekerheid weer toe. En dit heeft op haar beurt weer gevolgen op de individuele reacties en zo ook op de organisatie waardoor zowel werkgever als werknemer zich in een vicieuze cirkel bevinden met een negatief gevolg. Dit proces is weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1: De positieve feedbackloop; de negatieve gevolgen van baanonzekerheid op de werkgever- en werknemersrelatie.

## 4.2 De rol van economische openheid

Verskillende studies zien globalisering als veroorzaker van baanonzekerheid. Veelal wordt hier uitgegaan van de economische dimensie van globalisering waarbij vooral gericht wordt op de internationale interacties op handelniveau oftewel de in- en uitgaande handelsstromen van kapitaal, goederen en diensten. De economische dimensie wordt in de huidige studie, zoals eerder omschreven, aangeduid als economische openheid. De term ‘openheid’ geeft

namelijk het niveau aan van de internationale interacties van een land (De Beer & Koster, 2009, p.101-123).

Vanuit de economische dimensie gezien wordt over het algemeen verondersteld dat de economische openheid van een land leidt tot meer individuele onzekerheid, vooral voor de laagopgeleide werknemers. Zo spreekt Kapstein (2000) van een tweedeling van de maatschappij welke is onderverdeeld in winnaars en verliezers oftewel hoog- en laagopgeleide werknemers. In eerste instantie leverden ontwikkelingslanden namelijk onbewerkte middelen en materialen die in economisch ontwikkelde landen werden bewerkt. De focus van ontwikkelingslanden op de productie van goederen heeft echter geleid tot baanverlies in de industriële sector van economisch ontwikkelde landen. Het baanverlies is te wijten aan de verplaatsing van de productie naar de ontwikkelingslanden waar de lonen aanzienlijker lager zijn. Voor de ontwikkelde economieën betekent dit dan wel een economisch voordeel maar ook een overschot van laagopgeleide arbeidskrachten uit de industriële sector. Tevens zorgen investeringen in technologische ontwikkelingen voor meer vraag naar hoger opgeleiden met als gevolg dat laagopgeleiden, die de hoogwaardige kennis niet bezitten, minder kans maken op een baan (Kapstein, 1996). De tweedeling is dus gebaseerd op de redenering dat laaggeschoolden, door economische en technologische ontwikkelingen, kwetsbaar zijn op het gebied van inkomen en baanzekerheid en dus als de verliezers worden aangeduid.

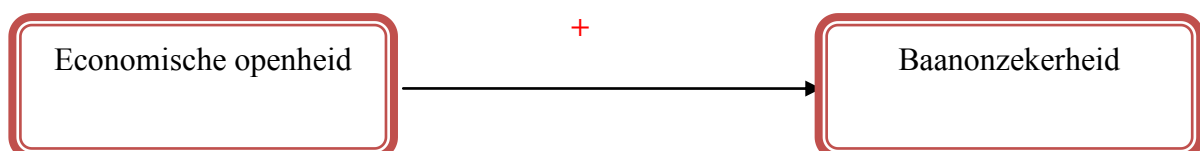
Ook vanuit het oogpunt van Rodrik (1997) is er sprake van een ongelijke verdeling. Hij geeft aan dat met een toename van de internationale handel grenzen tussen landen vervagen, wat heeft geleid tot groepsvorming waarvan de ene groep bestaat uit kapitaaleigenaren en hooggeschoolden welke in staat zijn hun bronnen te verplaatsen naar plekken waar vraag is. De andere groep bestaat anderzijds uit laag- of minder geschoolden die gebonden zijn aan vraag en aanbod op de markt. De ongelijke verdeling van hoog- en laagopgeleide werknemers is onder andere een gevolg van het verschuiven van werkgelegenheid naar de lagelonenlanden wat de laagopgeleide werknemers vervangbaar maakt. Daarnaast speelt ook de technologisch groeiende samenleving een rol aangezien de beperkte vaardigheden van laagopgeleide werknemers hen in aanraking brengt met onzekerheid. Deze groep is namelijk niet in staat zich bij onderhandelingen met de werkgever te onderscheiden door middel van kennis en vaardigheden.

Het onderzoek van Reinecke (2006) in Chili toont ook aan dat de effecten van economische globalisering negatieve consequenties hebben voor werknemers. Dit onderzoek geeft aan dat volgens het Heckser Ohlin Samuelson model de gedachtegang is dat globalisering

economische voordelen en gelijkheid tussen landen tot gevolg heeft. Het model geeft namelijk aan dat internationale handel ervoor zorgt dat landen goed gebruik maken van de eigen bezittingen. Een implicatie van het model is dat landen waar arbeid in overvloed is zich moeten richten op arbeidsintensieve producten en landen waar kapitaal in overvloed is zich moeten richten op kapitaalintensieve producten waarna zij de overvloedige producten en diensten exporteren en de schaarse producten en diensten importeren. In dit model is echter geen rekening gehouden met de opkomst van technologische ontwikkelingen waardoor de vraag naar hoger opgeleiden stijgt. Deze ontwikkelingen kunnen zorgen voor zowel groei als afname in bepaalde economische sectoren met als gevolg dat laag opgeleide werknemers het risico lopen werkloos te raken en zich voor een nieuwe baan moeten bijscholen. Daarnaast zullen investeerders wegens economische voordelen geneigd zijn eerder te investeren in lagelonenlanden dan in het eigen land waardoor baanonzekerheid optreedt voor de laagopgeleiden. Hoewel economische en technologische ontwikkelingen enerzijds zorgen voor een stijging van het inkomen, zorgt het anderzijds voor meer ongelijkheid tussen hoger- en lageropgeleiden. Volgens Rodrik (1997) zijn er dus twee effecten van economische globalisering die problematische gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Het ene effect wordt de binnenwaartse verschuiving van de vraag naar laagopgeleide werknemers genoemd. Dit effect vindt plaats wanneer er handelsrelaties zijn tussen ontwikkelde en ontwikkelingslanden waarbij de laatste laaggeschoolde arbeid aanbiedt voor lagere lonen. Dit heeft tot gevolg dat er meer baanonzekerheid is en een overschot aan laaggeschoolde werknemers in de economisch ontwikkelde landen. Gebleken is echter dat binnen ontwikkelde landen ook sprake is van concurrentie tussen werknemers om een baan. Dit wordt de toename in elasticiteit van de vraag naar laagopgeleide werknemers genoemd wat tevens leidt tot het ervaren van baanonzekerheid.

Uit de theoretische bevindingen blijkt dat de algemene veronderstelling is dat economische openheid meer baanonzekerheid tot gevolg heeft. Figuur 2 geeft de dominante hypothese van het bestaande onderzoek weer:

Figuur 2. *De economische openheid van een land is positief gerelateerd aan baanonzekerheid.*





### 4.3 Economische openheid en baanonzekerheid

Empirisch onderzoek naar de relatie tussen economische openheid en individuele baanonzekerheid is voor het eerst uitgevoerd door Scheve & Slaughter (2004). Zij verstaan onder economische openheid de investeringen van multinationale organisaties in het buitenland. Zij beredeneren dat deze investeringen leiden tot meer elasticiteit in de vraag naar arbeid en dus meer beweeglijkheid op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot de eerder genoemde studies maken zij geen onderscheid tussen hoog- en laagopgeleiden en wordt uitgegaan van baanonzekerheid voor alle werknemers (Kapstein, 1996; Reinecke, 2006; Rodrik, 1997). Uit deze studie blijkt dat economische openheid meer baanonzekerheid tot gevolg heeft. Dit is onderzocht aan de hand van data uit een panelstudie tussen 1990 en 1999 in Groot-Brittannië. Aangezien het onderzoek zich heeft beperkt tot één land is het niet mogelijk om na te gaan of er sprake is van internationale verschillen in de invloed van economische openheid op individuele baanonzekerheid. Voor het onderzoeken hiervan is landen vergelijkend onderzoek noodzakelijk.

Latere studies die baanonzekerheid op landen vergelijkend niveau meten komen tot de conclusie dat het ervaren van baanonzekerheid verschilt tussen landen, zo blijkt ook uit de studie van Anderson & Pontusson (2007). Zij benadrukken dat globalisering de veroorzaker is van economische onzekerheid waardoor de verdeling van werk en inkomen instabiel is en er meer baanonzekerheid wordt ervaren. Baanonzekerheid wordt hier gedefinieerd zoals omschreven door Greenhalgh en Rosenblatt (1984). Daarnaast maken zij nog onderscheid tussen de cognitieve baanonzekerheid en de affectieve baanonzekerheid. Onder de cognitieve baanonzekerheid wordt verstaan: de individuele inschatting van de kans op het verliezen van de baan in de toekomst. Deze vorm van onzekerheid wordt gedreven door drie elementen. Het eerste element bestaat uit de arbeidsmarktcondities: werknemers beoordelen het werk door te kijken in hoeverre het in trek is op de arbeidsmarkt. Het tweede element is menselijk kapitaal: werknemers beoordelen het werk door na te gaan in hoeverre de kennis en vaardigheden die zij beschikken, waardevol is voor de werkgever. Het laatste element bestaat uit instituties, vanuit het bedrijf of gereguleerd door de overheid, waarmee werknemers beoordelen in hoeverre zij in aanmerking komen voor bescherming bij onvoorziene omstandigheden tijdens het werk. Onder de affectieve baanonzekerheid wordt verstaan: de angst en zorg om de baan te verliezen. Deze bestaat uit de cognitieve baanonzekerheid en de individuele waarneming van de gevolgen bij baanverlies. Deze studie toont aan dat educatie negatief wordt geassocieerd met baanonzekerheid en dat ‘manual labor’ oftewel laaggeschoolde arbeid positief wordt geassocieerd met baanonzekerheid.

Ook Erlinghagen (2008) meet baanonzekerheid op landen vergelijkend niveau en geeft daarbij aan dat zowel macrofactoren, zoals de economische omgeving, als micro factoren, zoals de opleiding en het inkomen, van invloed zijn op het ervaren van baanonzekerheid. Uit zijn studie blijkt dat minder baanonzekerheid wordt ervaren wanneer de werknemer beschikt over meer vaardigheden oftewel een hogere opleiding. Daarnaast blijkt dat werknemers uit grotere bedrijven minder te maken hebben met baanonzekerheid omdat de interne arbeidsmarkt een grote rol speelt. Tot slot blijkt uit zijn onderzoeksresultaten dat, hoe langer werknemers bij één werkgever blijven, hoe minder baanonzekerheid zij ervaren. Dit heeft te maken met de investeringen van het bedrijf in het menselijk kapitaal. Het verliezen van een werknemer kan namelijk hoge kosten met zich meebrengen wanneer is geïnvesteerd in de kennis en vaardigheden van deze werknemer.

Hoewel de studies van Erlinghagen (2008) en Anderson & Pontusson (2007) inzicht geven in internationale verschillen in baanonzekerheid, onderzoeken zij niet of de mate van economische openheid van een land hier invloed op heeft. In een aanvullende internationaal vergelijkende studie heeft Koster (2010) de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid onderzocht. Zijn redenering is dat diverse actoren binnen de verschillende landen zich bewust zijn van de negatieve gevolgen op de arbeidsmarkt, die worden veroorzaakt door economische openheid. Overheden en burgers beschermen zich hiertegen door maatregelen te treffen. Zo vangt bijvoorbeeld de overheid het risico van baanonzekerheid op, door het bieden van sociale bescherming bij baanverlies. Uit zijn studie blijkt dat in landen met meer economische openheid er sprake is van meer baanonzekerheid, dit in tegenstelling tot de studie van Scheve & Slaughter (2004) die aangeven dat economische openheid meer baanonzekerheid tot gevolg heeft.

Een verklaring voor het verschil in deze bevindingen wordt gezocht in de mate van investeringen in het menselijk kapitaal. Niet alleen uit de studies van Anderson & Pontusson (2007) en Erlinghagen (2008) blijkt dat een hoger opleidingsniveau geassocieerd wordt met meer individuele baanonzekerheid. Ook de studie van Koster (2010) toont aan dat baanonzekerheid gerelateerd is aan investeringen in het menselijk kapitaal.

De huidige studie gaat hier dan ook verder op in door te onderzoeken in hoeverre verschil in investeringen in het menselijk kapitaal de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid verklaart.

#### 4.4 Menselijk kapitaal

Menselijk kapitaal bestaat uit de kennis, de vaardigheden en het vermogen van een individu. Het wordt als een belangrijke bron gezien waarmee voordelen kunnen worden behaald. Het biedt voldoening en zekerheid aan het individu aangezien deze door het ontwikkelen van de kennis, de vaardigheden en het vermogen, oftewel door te investeren in het eigen menselijk kapitaal, zijn of haar positie op de arbeidsmarkt kan versterken.

Het investeren in het menselijk kapitaal wordt omschreven als het beïnvloeden van het toekomstig inkomen door het inbedden van bronnen in mensen (Becker, 1962, p.9). Er zijn een viertal vormen van investeringen te onderscheiden, namelijk onderwijs, het verzamelen van informatie, medische zorg en on-the-job training. De laatste twee investeringsvormen vinden op organisationeel niveau plaats en worden daarom minder uitgebreid toegelicht omdat het onderzoek voornamelijk gericht is op de individuele investeringsvormen. De eerste vorm betreft de investering van een individu in het onderwijs. Dit begint al in een vroeg stadium en wordt gezien als een voorbereiding op het bedrijfsleven. De kennis en vaardigheden die opgedaan worden tijdens de studie- en stageperioden, kunnen tijdens de loopbaan verder ontwikkeld worden. De tweede investeringsvorm bestaat uit het verzamelen van informatie door het individu. Wanneer een individu beschikt over informatie betreffende het economische, politieke en sociale systeem van een organisatie of land is hij of zij in staat gunstige beslissingen te maken voor het eigen welzijn. Een individu dat bijvoorbeeld op de hoogte is van de beloningen door bedrijven binnen dezelfde sector, kan bijvoorbeeld de keuze maken om bij het bedrijf te gaan werken waar het meest verdiend kan worden. Ook kan informatie verzameld worden over de buitenlandse arbeidsmarkt en sociale arrangementen. Zo kan men bij veel werkgelegenheid en voordeligere sociale arrangementen overwegen om te emigreren. De derde en vierde vorm te weten medische zorg en on-the-job-training worden geleverd door werkgevers. Bij medische zorg kan gedacht worden aan het waarborgen van de veiligheid tijdens de werkzaamheden of het bieden van zorg in de vorm van toegang tot een bedrijfsarts. De laatste vorm, on-the-job-training, houdt in dat werknemers tijdens de loopbaan worden opgeleid om op deze manier de eigen kennis te verbreden door middel van het volgen van algemene bedrijfstrainingen maar ook de productiviteit te verhogen, door het volgen van bedrijfsspecifieke trainingen (Becker, 1962).

Investeringen in het menselijk kapitaal door werknemers houdt in dat zij het initiatief nemen om de eigen kennis en vaardigheden te optimaliseren door het volgen van, onder andere, opleidingen en cursussen. Aangezien vooral laaggeschoolden de gedupeerden zijn op de arbeidsmarkt en voornamelijk baanonzekerheid ervaren betekent investeren in menselijk

kapitaal voor deze werknemers, dat zij in de gelegenheid zijn de eigen kennis en vaardigheden te verbeteren om zo een aantrekkelijkere positie te krijgen op de arbeidsmarkt (Kapstein, 2000; Rodrik, 1997). Werkgevers zijn namelijk geïnteresseerd in het bezitten van hoogwaardige en unieke kennis aangezien zij zich hiermee kunnen onderscheiden van de concurrentie op de wereldmarkt. Daar zij de kennis graag binnen de organisatie willen behouden zijn zij dan ook minder snel geneigd de hoog opgeleide werknemers te ontslaan en geïnteresseerd in het bieden van langdurige contracten (Erlinghagen, 2008).

Er blijkt dus sprake te zijn van wederzijdse belangen tussen de werkgever en werknemer. Een model dat probeert aan de verwachtingen van beide partijen te voldoen is het mutual investment model (Lambooij, Sanders, Koster, Zwijs, 2006; Tsui, Pearce, Porter & Tripoli, 1997). Binnen deze relatie gaat de werkgever verder dan het verstrekken van een financiële vergoeding aangezien ook rekening wordt gehouden met het welzijn van de werknemer en er geïnvesteerd wordt in de carrière van de werknemer. De werknemer levert in ruil daarvoor een bijdrage aan de organisatie in de vorm van het aannemen van diverse werkzaamheden naast het eigen werk. Dit garandeert zekerheid omdat er sprake is van wederzijdse investeringen voor de lange termijn waardoor ook de baanzekerheid van de werknemer wordt vergroot. De werknemers hebben hoge verwachtingen binnen een mutual investment benadering en presteren daarom ook beter. Wat betreft collegialiteit zijn werknemers gemotiveerd om samen te werken en zo de belangen van de gehele organisatie te behartigen.

Omdat de relatie in balans is ziet men een bepaalde mate van eerlijkheid en vertrouwen terugkomen. De werkgever creëert hierdoor een hoog opgeleid, gemotiveerd, loyaal en coöperatief personeelsbestand. Deze relatie heeft een bepaalde mate van openheid, er is sprake van wederzijdse lange termijn investeringen door zowel werkgever als werknemer. Dit wordt daarom een mutual investment relatie genoemd. Uit onderzoek blijkt dat werknemers in een mutual investment relatie het hoogst scoren op werkprestaties en solidariteit voor de organisatie. Deze benadering zorgt niet alleen voor verbeterde prestaties van de werknemers maar ook voor een grote mate van flexibiliteit ten goede van de organisatie, wat vooral in economisch onzekere tijden van belang kan zijn (Lambooij, Sanders, Koster, Zwijs, 2006; Tsui, Pearce, Porter & Tripoli, 1997).

## **4.5 De rol van menselijk kapitaal**

Menselijk kapitaal heeft zowel met economische openheid als met baanonzekerheid een verband. De eerste twee paragrafen zullen de relaties beschrijven met de daarbij behorende gevolgen. In de derde paragraaf wordt de relatie tussen de drie onderwerpen; economische openheid, baanonzekerheid en menselijk kapitaal in kaart gebracht.

### **4.5.1 Economische openheid en menselijk kapitaal**

Ontwikkelingen in de economische omgeving, vooral op het gebied van handel en productie, brengen voor zowel werkgevers als werknemers onzekerheid met zich mee. Voor werkgevers heeft dit tot gevolg dat zij de werkvormen en relaties met werknemers flexibiliseren zodat in economisch slechte tijden het gemakkelijker is het aantal werknemers terug te brengen. Dit houdt onder andere in dat er minder langetermijncontracten worden aangeboden en dat functies die niet gerelateerd zijn aan de kernactiviteit(en) van de organisatie worden teruggebracht of uitbesteed (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke & Isaksson 1999; Reinecke, 2006). Economische ontwikkelingen kunnen dus tot onzekerheid en instabiliteit leiden op de arbeidsmarkt. Het is dan ook van belang dat een werknemer zich beschermt tegen de negatieve gevolgen van economische openheid door een sterke positie te verkrijgen op de arbeidsmarkt. Het opdoen van de benodigde kennis en vaardigheden is een manier om de positie te versterken. Veranderingen in de economische omgeving brengen namelijk versnelde technologische ontwikkelingen met zich mee waarbij vooral vraag is naar werknemers met unieke kennis en vaardigheden. Volgens de 'Human Capital'-theorie hebben hoger opgeleiden dan ook een voorsprong op midden- en lageropgeleiden aangezien zij in het bezit zijn van capaciteiten waardoor zij gemakkelijker nieuwe vaardigheden kunnen oppakken, deze gemakkelijker kunnen overdragen maar ook sneller kunnen schakelen van vaardigheden. Volgens deze theorie heeft baanonzekerheid minder effect op hoger opgeleiden aangezien deze in tegenstelling tot lager opgeleiden niet gebonden zijn aan bedrijfs- of vakspecifieke vaardigheden. Kortom, economische ontwikkelingen leiden tot onzekerheid en instabiliteit op de arbeidsmarkt, het is dan ook van belang te accepteren dat banen voor het leven niet meer bestaan. Werknemers kunnen zich tegen dergelijke onzekerheden beschermen door de benodigde kennis en vaardigheden op te doen om zo een sterkere positie te krijgen op de arbeidsmarkt (Green, 2009).

#### **4.5.2 Baanonzekerheid en menselijk kapitaal**

In voorgaande paragrafen is aangegeven dat onder baanonzekerheid de subjectieve baanonzekerheid van de werknemer wordt verstaan. Een belangrijke maatregel om deze onzekerheid te verminderen is door te investeren in het menselijk kapitaal. Het verbreden van de kennis en vaardigheden draagt bij aan de zelfontwikkeling van de werknemer en eveneens versterkt het zijn of haar concurrentiepositie op de arbeidsmarkt.

Verschillende studies hebben de relatie tussen baanonzekerheid en investeringen in menselijk kapitaal onderzocht zoals het onderzoek van Anderson & Pontusson (2007). In deze studie wordt namelijk aangegeven dat opleiding negatief wordt geassocieerd met baanonzekerheid en dat laaggeschoolde arbeid positief wordt geassocieerd met baanonzekerheid. Er kan dus worden geconcludeerd dat laaggeschoolde werknemers sneller in aanraking komen met baanonzekerheid. Ook Erlinghagen (2008) geeft aan dat opleiding een belangrijke rol speelt bij het meer of minder ervaren van baanonzekerheid. Er wordt namelijk minder baanonzekerheid ervaren wanneer de werknemer beschikt over meer vaardigheden. Daarnaast blijkt dat werknemers die langer werkzaam zijn bij één werkgever minder baanonzekerheid ervaren. Dit heeft te maken met de investeringen van de werkgever in het menselijk kapitaal. Het verliezen van een werknemer waar veel in is geïnvesteerd brengt voor de organisatie namelijk hoge kosten met zich mee.

Investerings in menselijk kapitaal dragen er dus aan bij dat werknemers minder baanonzekerheid ervaren aangezien zij de benodigde kennis en vaardigheden bezitten om, beter te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt (Anderson & Pontusson, 2007; Barro, 1991; Erlinghagen, 2008; Hellgren, Sverke & Isaksson 1999).

#### **4.5.3 Menselijk kapitaal als verklarende factor**

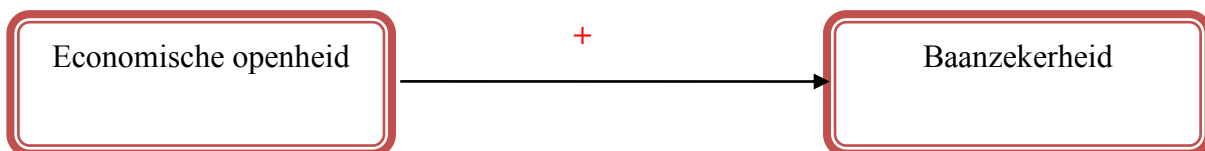
Economische openheid dwingt organisaties op internationaal niveau te concurreren. Dit spoort werkgevers aan tot innovatieve bedrijfsvoering niet alleen om zich te kunnen onderscheiden maar ook om flexibel in te kunnen spelen op economische veranderingen. Dit brengt voor werknemers onzekerheid met zich mee. Het investeren in het eigen menselijk kapitaal leidt tot een betere positie op de arbeidsmarkt waardoor ook de baanonzekerheid afneemt. Daarnaast kunnen werknemers die voorzien zijn van de juiste kennis en vaardigheden, een sterkere positie krijgen binnen de organisatie doordat aan hen meer verantwoordelijkheid wordt toegekend. De organisatie is er dus bij gebaat de kennis van waardevolle werknemers te behouden, wat voor werknemers inhoudt dat de baanonzekerheid vermindert. Uit de theorie blijkt dat er onderscheid wordt gemaakt tussen hoog- en laagopgeleide werknemers waarbij

voornamelijk de laatste groep baanonzekerheid ervaart. De studies van zowel Scheve & Slaughter (2004) als Koster (2010) maken hier geen onderscheid tussen. De huidige studie maakt wel onderscheid in opleidingsniveaus om zo na te gaan of de bevindingen verschillen per opleidingsgroep.

#### 4.6 Conceptueel model en hypothesen

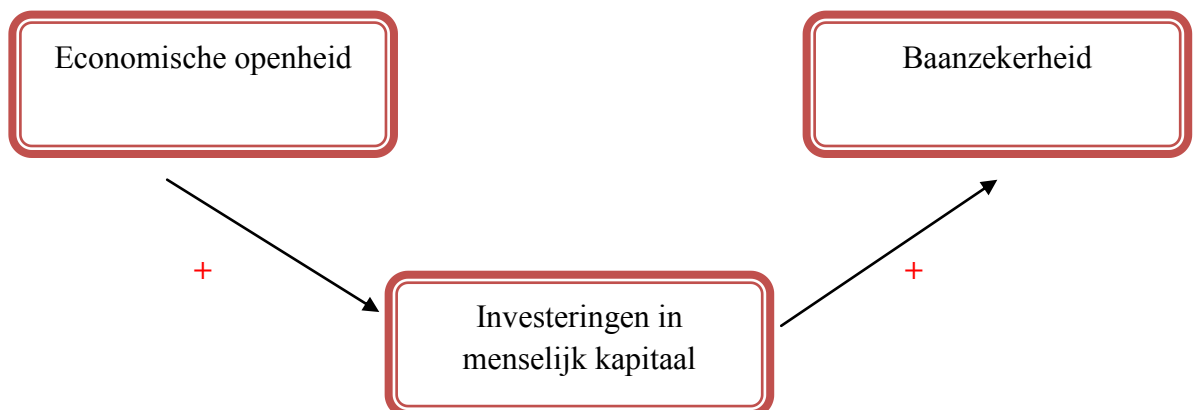
Uit de voorgaande theorieën komt naar voren dat zich tegengestelde bevindingen voordoen betreffende de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid. Uit recent onderzoek blijkt namelijk dat er sprake is van meer baanonzekerheid in economisch meer open landen. Een alternatief voor de dominante hypothese wordt weergegeven in figuur 3.

*Figuur 3. Hypothese 1: De economische openheid van een land is positief gerelateerd aan de individuele baanonzekerheid.*



Het verschil tussen de bevindingen van de dominante hypothese en de alternatieve hypothese wordt verklaard door te meten wat de invloed is van investeringen in het menselijk kapitaal. Figuur 4 geeft hypothese weer.

*Figuur 4. Hypothese 2: Investerings in menselijk kapitaal mediëren de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid.*



## 5 Onderzoeksopzet

De hypothesen worden getoetst met behulp van kwantitatieve data die afkomstig zijn uit een aantal internationale datasets op zowel nationaal als individueel niveau. De onderstaande paragrafen beschrijven, voor de huidige studie, de verschillende datasets en de functies ervan. Ook worden de variabelen nader toegelicht en wordt de methode van onderzoek beschreven. Tot slot worden de resultaten van de analyse weergegeven, waarna de interpretatie ervan volgt.

### 5.1 Dataverzameling

De 22 deelnemende landen aan dit onderzoek zijn Australië, België, Canada, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Hongarije, Ierland, Israel, Japan, Korea, Mexico, Nieuw Zeeland, Noorwegen, Portugal, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Verenigde Staten, Zweden en Zwitserland. De keuze voor deze landen is gebaseerd op de aanwezigheid van gegevens voor alle variabelen van de huidige studie.

De eerste informatiebron is de KOF Index of Globalization. Hierin wordt informatie verstrekt over de mate van globalisering. Deze index bevat data van 208 landen over de periode 1970-2008. Globalisering is hier onderverdeeld in de economische, sociale en politieke dimensie. Zoals eerder aangegeven is voor dit onderzoek de economische dimensie van belang waarmee de mate van economische openheid van landen zal worden aangegeven.

De tweede bron, de OECD Statistics Portal, bevat statistische gegevens over onder andere de sociale uitgaven van 40 landen tot het jaar 2011.

De derde bron bestaat uit data verzameld uit de derde ronde van het International Social Survey Programme (ISSP) voor 31 landen, zowel binnen als buiten Europa, over de periode 2005. Deze data is in tegenstelling tot de andere twee bronnen niet op nationaal niveau maar op individueel niveau gemeten. Hier wordt de respondent namelijk gevraagd naar zijn of haar mening, gevoel en gedrag over verschillende onderwerpen. Het thema Work Orientation gaat in op elementen als baanzekerheid en opleidingsmogelijkheden. Zo wordt meer aandacht besteed aan de mate van zekerheid van de baan, in hoeverre de respondent vanuit het werk wordt opgeleid, of en waarom de respondent een baan verloren heeft.



## 5.2 Variabelen

Dit onderzoek omvat een drietal variabelen namelijk economische openheid, baanzekerheid en menselijk kapitaal. Onderstaande tabel geeft allereerst per variabele het niveau en de bron aan waarna een omschrijving volgt.

Variabele	Niveau	Bron
<b>Onafhankelijke variabele:</b>		
<b>Economische openheid</b>	Nationaal	KOF Index of Globalization
<b>Afhankelijk variabele:</b>		
<b>Baanzekerheid</b>	Individueel	International Social Survey Programme (ISSP)
<b>Verklarende variabele:</b>		
<b>Menselijk kapitaal</b>	Individueel	International Social Survey Programme (ISSP)
<b>Controlerende variabelen:</b>		
<b>Sociale uitgaven</b>	Nationaal	OECD Statistics Portal
<b>Individuele variabelen</b>		
Geslacht	Individueel	International Social Survey Programme (ISSP)
Leeftijd	Individueel	International Social Survey Programme (ISSP)

Tabel 1: Bronnen dataverzameling per variabele en niveau.

### 5.2.1 De onafhankelijke variabele: economische openheid

De eerste variabele, economische openheid, is de onafhankelijke variabele. Deze wordt gemeten aan de hand van de KOF index of Globalization voor het jaar 2005. Het thema economische globalisering meet het grensoverschrijdend verkeer van kapitaal, goederen, diensten en informatie. De waarde per land varieert tussen de 1 en 100, waarbij 100 het maximum is. Hierbij geldt dat hoe hoger de waarde van een land is, hoe hoger de mate van economische openheid.

### 5.2.2 De afhankelijke variabele: baanzekerheid

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is baanonzekerheid. Dit element wordt gemeten met behulp van de ISSP data uit het jaar 2005. Het thema Work Orientation bevat de volgende stelling over baanzekerheid met de daarbij behorende antwoordcategorieën.

1. “Mijn baan is zeker”
  - 1 = zeer mee eens, 2= mee eens, 3= niet mee eens/ niet mee oneens, 4 = oneens, 5 = zeer oneens.

### 5.2.3 De verklarende variabele: menselijk kapitaal

De verklarende variabele in dit onderzoek is menselijk kapitaal. Dit wordt tevens gemeten aan de hand van ISSP data uit het jaar 2005. Het thema Work Orientation bevat namelijk ook stellingen en vragen welke betrekking hebben op dit onderwerp.

2. “Mijn mogelijkheden tot vooruitgang zijn hoog”  
1 = zeer mee eens, 2= mee eens, 3= niet mee eens/ niet mee oneens, 4 = oneens, 5 = zeer oneens.
3. “Mijn werk geeft mij de mogelijkheid om mijn vaardigheden te verbeteren”  
1 = zeer mee eens, 2= mee eens, 3= niet mee eens/ niet mee oneens, 4 = oneens, 5 = zeer oneens.
4. “Hoeveel gebruik maakt u van uw werkervaring en en/of functie vaardigheden in uw huidige baan”  
1= bijna niet, 2= een beetje, 3= veel, 4 = heel veel.
5. “Hoe nuttig zou uw werkervaring en/of functie vaardigheden zijn bij het zoeken naar een nieuwe baan”  
1= zeer nuttig, 2= nuttig, 3= niet zo nuttig, 4= totaal niet nuttig.
6. “Heeft u in de laatste 12 maanden trainingen gevolgd via uw werk of elders, om uw functie vaardigheden te verbeteren”  
1= ja, 2= nee.

De antwoordcategorieën van de stellingen 1, 2, 3 en 5 zijn gehercodeerd waardoor een hoge waarde staat voor meer baan zekerheid.

Aangezien de stellingen 4 en 5 maar vier antwoordcategorieën bevatten zijn deze gehercodeerd naar een 5-puntschaal.

Van de bovenstaande stellingen over menselijk kapitaal zijn de stellingen 2, 3, 4 en 5 benoemd tot de schaal ‘vaardigheden’. Stelling 6 wordt vanwege de afwijkende antwoordcategorie apart vermeld onder het kopje ‘training’.

### 5.2.4 Controlerende variabelen op nationaal niveau

Er is tevens gebruik gemaakt van een controlevariabele op nationaal niveau. De OECD stelt data beschikbaar over de sociale uitgaven van een land. Deze uitgaven worden uitgedrukt in percentages van het BNP en geven daarmee aan in welke mate het land de burgers ondersteunt. Hieronder vallen sociale arrangementen als ondersteuning aan ouderen,

gehandicapten, families en werklozen. Deze variabele is van belang aangezien de angst voor baanverlies gerelateerd kan worden aan weinig ondersteuning door de staat.

### **5.2.5 Controlerende variabelen op individueel niveau**

Ook worden er controlevariabelen opgesteld op individueel niveau. Zo wordt onderscheid gemaakt op leeftijd en geslacht (0 = man en 1 = vrouw). Door te controleren op leeftijd en geslacht kan onderscheid gemaakt worden in het ervaren van baanonzekerheid bij oudere en jongere werknemers en tussen mannen en vrouwen. Ook kan onderscheid gemaakt worden in de mate van investering in het menselijk kapitaal door mannelijke/vrouwelijke werknemers.

## **5.3 Methode**

De verzamelde data zijn afkomstig van totaal 16.240 respondenten uit 22 landen. Hiervan zijn 2315 respondenten laagopgeleid, 6977 respondenten middelbaar opgeleid en 6945 respondenten hoogopgeleid. Zoals blijkt uit Tabel 1 zijn de data verzameld op zowel nationaal als individueel niveau. Er wordt daarom gebruikt gemaakt van een multiniveau regressieanalyse aangezien deze methode geschikt is om gegevens op meerdere niveaus te analyseren.

De eerste stap is om de schaalconstructie van de variabelen te controleren en indien nodig te hercoderen zodat alle antwoordcategorieën gelijk zijn. Vervolgens dient de betrouwbaarheid van de variabelen te worden gemeten. Dit is in dit geval van toepassing op de variabelen die het menselijk kapitaal meten om er zeker van te zijn dat hetzelfde wordt gemeten. Zoals eerder aangegeven is deze opgesplitst in de schaal 'vaardigheden' en de dummyvariabele 'training'. Aangezien de schaal meerdere variabelen bevat wordt hiervan de betrouwbaarheid gemeten door middel van de Cronbach's Alpha. De Alpha score komt uit op 0.62 en aangezien boven de 0.60 als acceptabel wordt gezien kan geconcludeerd worden dat de schaal redelijk betrouwbaar is.

De multiniveau regressieanalyse is weergegeven in een viertal modellen. Het eerste model wordt het nul model genoemd en bevat nog geen verklarende variabelen. Het geeft alleen een schatting van het algemeen gemiddelde van de afhankelijke variabele baanonzekerheid. In model 1 wordt de onafhankelijke variabele economische openheid (KOF) toegevoegd. In dit model wordt Hypothese 1 getoetst. Vervolgens worden in model 2 de onafhankelijke variabelen 'training' en 'vaardigheden' toegevoegd, waarmee Hypothese 2 en 3 worden getoetst. Tot slot worden in model 3 de controlevariabelen, zowel op individueel niveau

(leeftijd en geslacht) als nationaal niveau (sociale uitgaven) toegevoegd om te meten in hoeverre de gevonden resultaten beïnvloed worden door andere factoren.

Door onderscheid te maken in een laag, middelbaar of hoog opleidingsniveau kan voor elke opleidingsgroep afzonderlijk een analyse uitgevoerd worden. Op deze manier kan vergeleken worden of de invloeden van economische openheid en investeringen in het menselijk kapitaal verschillen per opleidingsgroep en wat voor effect dat heeft op de baan zekerheid binnen de verschillende opleidingsgroepen.

## **5.4 Resultaten**

In deze paragraaf worden de resultaten van de uitgevoerde analyses beschreven. Allereerst volgt een beschrijvende analyse waar voor elk land, per variabele het gemiddelde wordt beschreven. Vervolgens worden de resultaten van de multiniveau analyse omschreven met als doel de hypothesen te toetsen.

### **5.4.1 Gemiddelden per land**

Een weergave van het aantal deelnemende landen is terug te vinden in tabel 2. Tevens is uit de tabel af te lezen wat de gemiddelden per variabele zijn. Zo is Ierland het economisch meest open land, gevolgd door België en Zweden. Het minst economisch open land is Korea gevolgd door Japan en Mexico. De gemiddelde baan zekerheid is het hoogst in de landen Denemarken, Slovenië en Ierland. De respondenten uit de landen Korea, Frankrijk en Tsjechië geven aan het minst baan zeker te zijn. Wat betreft de stellingen over het ontwikkelen van het menselijk kapitaal blijkt dat de Verenigde Staten en Nieuw-Zeeland de meeste mogelijkheden bieden tot het ontwikkelen van de vaardigheden. De respondenten uit Japan en Spanje scoren hier het laagst. Tot slot geeft 60% van de respondenten uit de Verenigde Staten en 60% uit Groot-Brittannië aan de afgelopen 12 maanden trainingen te hebben gevolgd om het zich te ontwikkelen. Hierbij wordt het laagst gescoord door Portugal met 22% procent, gevolgd door Spanje waar maar 24 % van de respondenten deze stelling bevestigt.

Een conclusie naar aanleiding van deze gemiddelden is dat de respondenten uit Korea, het minst economisch open land, ook aangeven het minst baan zeker te zijn. Tevens blijkt dat vooral de respondenten uit de Verenigde Staten, een land dat ook behoort tot de meest economisch open landen, aangeven veel te investeren in het menselijk kapitaal.

**Tabel 2: Gemiddelden per land**

<b>Land</b>	<b>Economische openheid</b>	<b>Baanzekerheid</b>	<b>Vaardigheden</b>	<b>Training in %</b>
Australië	74.75	3,6002	3,5929	,6128
Duitsland	80.78	3,6674	3,6167	,3932
Groot- Brittannië	84.80	3,6894	3,5500	,6000
Verenigde Staten	72.07	3,8094	3,7461	,6028
Hongarije	88.16	3,4946	3,1890	,3148
Ierland	95.44	3,8498	3,6023	,5201
Noorwegen	73.96	3,5621	3,5609	,5426
Zweden	88.32	3,6381	3,6205	,4929
Tsjechië	87.24	3,3951	3,2139	,3359
Slovenië	77.51	3,9231	3,4976	,5304
Nieuw Zeeland	81.61	3,7027	3,7147	,5738
Canada	76.32	3,6691	3,6346	,5799
Israel	82.65	3,5507	3,4575	,3767
Japan	59.60	3,6931	3,0216	,3668
Spanje	78.82	3,7318	3,1499	,2409
Frankrijk	81.83	3,3901	3,2895	,4627
Portugal	83.47	3,5582	3,2534	,2185
Denemarken	87.50	3,9357	3,6366	,5982
Zwitserland	82.97	3,6632	3,7058	,5644
België	91.73	3,6460	3,4201	,5086
Mexico	60.00	3,8080	3,6617	,4009
Korea	57.79	3,1747	3,1416	,3973

N = 22 landen

Bronnen: KOF, ISSP

### 5.4.2 Multiniveau analyse

In tabel 3 volgt de multiniveau analyse voor de laagopgeleiden. Het “intercept only model” oftewel het model 0 bevat zoals omschreven geen verklarende variabelen. De gemiddelde baan zekerheid komt uit op 3,72. De varianties van het landen intercept en het residu worden geschat op respectievelijk 0,125 en 1,075. Met behulp hiervan is de intraklasse correlatie uitgerekend namelijk  $0,125/(0,125+1,075) = 0,104$ . Dit houdt in dat 10,4% van de totale variantie van baan zekerheid toe te schrijven is aan de variantie tussen de landen. Aangezien de variantie vrij laag is kan geconcludeerd worden dat er vrij weinig verschil is wat betreft baan zekerheid van laagopgeleiden tussen de landen.

In model 1 is de variabele economische openheid toegevoegd hieruit blijkt dat het toenemen van de economische openheid van een land, de baan zekerheid van laagopgeleiden doet afnemen ( $b=-2,74$ ;  $p<0,01$ ).

Model 2 voegt de variabele menselijk kapitaal toe. Uit de tabel blijkt dat het investeren en bezitten van vaardigheden en werkervaring de baan zekerheid van laagopgeleiden verhoogd ( $b=0,28$ ;  $p <0,01$ ). Het volgen van trainingen heeft echter geen significante relatie met baan zekerheid ( $b=-0,10$ ;  $p=0,07$ ). Het effect van economische openheid blijft in dit model min of meer gelijk ( $b=-2,75$ ;  $p<0,01$ ).

Het laatste model controleert op een drietal variabelen. De eerste controlevariabele, geslacht, heeft geen significante relatie met baan zekerheid ( $b=0,07$ ;  $p=0,11$ ). De variabele leeftijd heeft wel een significant effect met baan zekerheid ( $b=0,01$ ;  $p<0,01$ ). Hieruit komt naar voren dat, hoe hoger de leeftijd van de laagopgeleide respondent is, hoe meer baan zekerheid deze ervaart. Tot slot is gecontroleerd op de sociale uitgaven van de landen. Deze variabele blijkt ook een significante relatie te hebben met baan zekerheid ( $b=0,04$ ;  $p<0,01$ ). Dit houdt in dat meer sociale uitgaven door een land, de laagopgeleide respondent baan zekerder maakt. De effecten van de variabelen menselijk kapitaal blijven gelijk terwijl de waarde van economische openheid wel significant is maar negatiever wordt ( $b=-4,35$ ;  $p<0,01$ ).

Wanneer het laatste model wordt vergeleken met model 0 blijkt dat de algemene intercept is toegenomen naar 6,42. Deze stijging moet worden geïnterpreteerd in combinatie met de resultaten van de toegevoegde variabelen. De intraklasse correlatie is afgenomen naar 0,3%, wat inhoudt dat de variantie tussen de landen steeds minder is geworden. Ook is te zien dat de - 2 loglikelihood is afgenomen. Het afnemen van deze waarde geeft aan dat de ‘fit’ tussen de data en het model is verbeterd. Tot slot is te zien dat de deviantie van het model positief is.

Dit houdt in dat het toevoegen van de variabelen een beter model oplevert. Wanneer deze waarde negatief is dan is het model minder goed dan het voorgaande.

**Tabel 3: Multiniveau analyse baan zekerheid laagopgeleiden**

	Model 0	Model 1 + KOF	Model 2 + MK	Model 3+Contr.
<b>Intercept</b>	3,721(0,815)***	5,889(0,424)***	5,898(0,390)***	6,423(0,262)***
<b>Ind. controlevar.</b>				
Geslacht				0,069(0,043)
Leeftijd				0,006(0,002)***
<b>Nat controlevar.</b>				
Sociale uitgaven				0,036(0,007)***
<b>Menselijk kapitaal</b>				
Vaardigheden			0,283(0,026)***	0,290(0,026)***
Training			-0,096(0,519)	-0,074(0,051)
<b>Econom. openheid</b>				
KOF		-2,736(0,393)***	-2,753(0,490)***	-4,345(0,432)***
$\sigma^2$ variantie	0,124650	0,041308	0,033236	0,003312
Residual	1,074698	1,075516	1,025289	1,018425
Intraclass corr. (ICC)	10,4%	3,7%	3,1%	0,3%
- 2 loglikelihood	6795.736	6777.936	6672.489	6658.642
Deviantie		17,800	105,447	13,847

N= 2318/ N= 22 landen      \*\*\* p <0,01  
 Bronnen: KOF, ISSP  
 OECD

Tabel 4 geeft de analyse van de middelbaar opgeleiden weer. De gemiddelde baan zekerheid komt in model 0 uit op 3,63. Ook in dit model blijkt dat de intraklasse correlatie vrij laag is met 3,9% waardoor er weinig verschil is tussen de landen wat betreft de baan zekerheid van middelbaar opgeleiden.

Uit model 1 blijkt dat de economische openheid van een land geen significant effect heeft op de baan zekerheid van middelbaar opgeleiden ( $b=-0,22$ ;  $p=0,67$ ). Het toevoegen van de variabelen menselijk kapitaal, in model 2, hebben wel een significant effect op baan zekerheid. Zowel het investeren en bezitten van vaardigheden en werkervaring als het volgen van trainingen verhoogd de baan zekerheid van de middelbaar opgeleiden ( $b=0,29$ ;  $p<0,01$  en  $b=0,11$ ;  $p<0,01$ ). De eerste controlevariabele, geslacht, heeft een significante relatie met baan zekerheid. Zo blijkt dat vrouwen baan zekerder zijn dan mannen ( $b=0,09$ ;  $p<0,01$ ). De variabele leeftijd blijkt geen significante relatie te hebben met baan zekerheid ( $b=0,01$ ;  $p=0,06$ ). De derde controlevariabele sociale uitgaven blijkt ook niet significant te zijn

( $b=0,01$ ;  $p=0,55$ ). De waarden voor de variabele menselijk kapitaal zijn zoals in model 2 significant en blijven min of meer gelijk terwijl de waarde van economische openheid wederom niet significant ( $b=-0,70$ ;  $p=0,29$ ). De variantie tussen de landen is, zoals ook in Tabel 3 te zien is nog steeds laag. De - 2 loglikelihood is eveneens afgenomen. De deviantie in het laatste model is negatief wat inhoudt dat laatste model geen verbetering is op het voorgaande model.

**Tabel 4: Multiniveau analyse baanzerheid middelbaar opgeleiden**

	Model 0	Model 1 + KOF	Model 2 + MK	Model 3+Contr.
<b>Intercept</b>	3,628(0,049)***	3,805(0,409)***	3,941(0,382)***	3,991(0,410)***
<b>Ind. controlevar.</b>				
Geslacht				0,090(0,026)***
Leeftijd				-0,002(0,001)
<b>Nat controlevar.</b>				
Sociale uitgaven				0,007(0,011)
<b>Menselijk kapitaal</b>				
Vaardigheden			0,291(0,016)***	0,297(0,017)***
Training			0,109(0,027)***	0,101(0,027)***
<b>Econom. openheid</b>				
KOF		-0,223(0,510)	-0,407(0,477)	-0,696(0,644)
$\sigma^2$ variantie	0,048892	0,051067	0,044142	0,047051
Residual	1,209397	1,209395	1,148442	1,146068
Intraclass corr. (ICC)	3,9%	4,1%	3,7%	3,9%
- 2 loglikelihood	21185.912	21185.246	20832.616	20840.924
Deviantie		-0,054	352,630	-8,308

N= 6977/ N= 22 landen      \*\*\* p <0,01  
Bronnen: KOF, ISSP  
OECD

In tabel 5 volgt tot slot de analyse van de hoogopgeleide respondenten. De gemiddelde baanzerheid in model 0 verschilt niet veel van de laag en midden opgeleiden en komt uit op 3.63. Ook uit dit model blijkt dat er weinig verschil is tussen de landen wat betreft baanzerheid van hoogopgeleiden. In model 1 blijkt de variabele economische openheid, zoals bij de middelbaar opgeleiden, geen significant effect te hebben op de baanzerheid van hoogopgeleiden ( $b= -0,49$ ;  $p=0,28$ ). Dit is ook het geval in model 2 ( $b=-0,69$ ;  $p=0,11$ ). Uit dit model blijkt dat het toevoegen van de variabelen voor menselijk kapitaal een significant effect heeft op de baanzerheid van hoogopgeleiden. Het investeren en bezitten van vaardigheden en werkervaring verhoogt de baanzerheid van hoogopgeleiden ( $b=0,25$   $p <0,01$ ). Ook het volgen van training verhoogt de baanzerheid ( $b=0,21$ ;  $p= <0,01$ ). De controlevariabele



geslacht heeft een licht significant effect op het ervaren van baan zekerheid ( $b=0,04$ ;  $p<0,10$ ). Dit houdt in dat vrouwen iets baan zekerder zijn dan mannen. De variabele leeftijd heeft ook een significant effect, waarbij geldt dat respondenten met een hogere leeftijd baan zekerder zijn ( $b=0,01$ ;  $p<0,01$ ). De sociale uitgaven van een land zijn in dit model niet significant ( $b=0,01$ ;  $p=0,23$ ). De variabelen voor menselijk kapitaal blijven gelijk en in het laatste model blijkt economische openheid wel een significante relatie te hebben met baan zekerheid. Hierbij geldt dat hoe economisch opener een land is, hoe minder baan zekerheid de hoogopgeleiden ervaren. Ook hier is, in vergelijking met tabel 3 en 4 de variantie vrij laag en is de - 2 loglikelihood is afgenomen. Tot slot is af te lezen dat de deviantie in het laatste model negatief is geworden.

**Tabel 5: Multiniveau analyse baan zekerheid hoogopgeleiden**

	Model 0	Model 1 + KOF	Model 2 + MK	Model 3+Contr.
<b>Intercept</b>	3,730(0,043)***	4,121(0,352)***	4,256(0,324)***	4,376(0,331)***
<b>Ind. controlevar.</b>				
Geslacht				0,044(0,026)*
Leeftijd				0,004(0,001)***
<b>Nat controlevar.</b>				
Sociale uitgaven				0,011(0,009)
<b>Menselijk kapitaal</b>				
Vaardigheden			0,248(0,018)***	0,249(0,018)***
Training			0,213(0,028)***	0,217(0,028)***
<b>Econom. openheid</b>				
KOF		-0,493(0,441)	-0,687(0,405)	-1,123(0,522)**
$\sigma^2$ variantie	0,035608	0,035970	0,029705	0,028141
Residual	1,210385	1,210309	1,157443	1,155854
Intraclass corr. (ICC)	2,9%	2,9%	2,5%	2,4%
- 2 loglikelihood	21086.579	21085.130	20782.121	20793.555
Deviantie		182,130	303,009	-11,434

N= 6945/N= 22 landen  
Bronnen: KOF, ISSP  
OECD

\*  $p < 0,10$

\*\*  $p < 0,05$

\*\*\*  $p < 0,01$

Uit de onderzoeksresultaten kan de volgende conclusie worden getrokken. Economische openheid heeft dus voor geen van de opleidingsgroepen een positieve relatie met baan zekerheid. De eerste hypothese: *De economische openheid van een land is positief gerelateerd aan de individuele baan zekerheid*, wordt daarom verworpen. Aangezien deze bevinding betekent dat door economische openheid, de laagopgeleide respondenten,

baanonzekerder zijn is de dominante hypothese bevestigd: *De economische openheid van een land is positief gerelateerd aan baanonzekerheid.* Opvallend is dat het ervaren van baanonzekerheid voor hoogopgeleiden in de eerste twee modellen niet voorkomt maar in model 3 wel. Dit heeft te maken met de toevoeging van de variabele sociale uitgaven. Ook blijkt dat door het toevoegen van deze variabele de economische openheid, in alle gevallen, een sterkere negatieve waarde krijgt. Uit de Pearson correlatie blijkt de samenhang tussen economische openheid en sociale uitgaven significant is ( $b = 0,699$ ;  $p < 0,01$ ). Aangezien de waarde kan variëren tussen de -1 en +1 kan geconcludeerd worden dat in dit geval sprake is van een redelijk sterke samenhang. Mogelijk verklaart dit dat het effect van economische openheid verandert als de variabele sociale uitgaven wordt toegevoegd.

Deze resultaten hebben de volgende implicatie voor Hypothese 2 welke als volgt luidt: *Investerings in menselijk kapitaal mediëren de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid.* Aangezien geen relatie is gevonden tussen economische openheid en baanonzekerheid, kan dit niet gemedieerd worden door investeringen in menselijk kapitaal. Wat echter wel uit de analyses naar voren komt is dat investeringen in menselijk kapitaal samengaan met meer baanonzekerheid.

## 6 Conclusie en discussie

Deze studie heeft tot doel gehad om de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden:

*Kan de relatie tussen economische openheid van landen en ervaren baanonzekerheid verklaard worden door investeringen in menselijk kapitaal?*

Uit de onderzoeksresultaten komt naar voren dat er geen relatie is gevonden tussen economische openheid en baanonzekerheid. Ook blijkt dat de relatie niet verklaard kan worden door investeringen in het menselijk kapitaal aangezien er geen verband is gevonden tussen economische openheid en investeringen in het menselijk kapitaal. Naar aanleiding van deze bevindingen zijn beide hypothesen verworpen.

### **Aanvulling bestaande studies**

De uitkomst van deze studie ondersteunt, anders dan de verwachting was, de dominante hypothese waarbij economische openheid gerelateerd wordt aan baanonzekerheid. Desondanks heeft deze studie door onderscheid te maken in opleidingsgroepen een aanvulling kunnen leveren op een aantal bestaande studies, nu blijkt dat het opleidingsniveau wel degelijk een verschil maakt binnen de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid.

Zo is de theoretische veronderstelling van de dominante hypothese, dat er sprake is van een ongelijke verdeling tussen hoog- en laagopgeleiden. Deze wordt veroorzaakt door economische en technologische ontwikkelingen waardoor vooral de laagopgeleiden geconfronteerd worden met baanonzekerheid. Deze onzekerheid is te wijten aan internationale relaties door economische openheid wat tot gevolg heeft dat werkgelegenheid wordt verplaatst naar lagelonenlanden. Dit maakt de laagopgeleide werknemers vervangbaar en zorgt voor ongelijkheid tussen hoog- en laagopgeleiden. Ook dragen technologische ontwikkelingen bij aan deze ongelijkheid aangezien de vraag naar hoogwaardige kennis en vaardigheden stijgt en zo ook de vraag naar hoogopgeleiden. De laagopgeleiden zijn niet in staat zich op deze manier te onderscheiden waardoor zij baanonzekerheid ervaren (Kapstein, 2000; Reinecke, 2006; Rodrik, 1996).

De huidige studie is door haar bevindingen een aanvulling op de studie van Scheve & Slaughter (2004). Allereerst door de relatie tussen economische openheid en baanonzekerheid te bevestigingen op landenvergelijkend niveau. Ten tweede door onderscheid te maken in

opleidingsgroepen, waardoor dit de eerste studie is die empirisch bevestigt dat baanonzekerheid door economische openheid geldt voor de laagopgeleiden.

Het gevonden effect van investeringen in menselijk kapitaal op baanzekerheid bewijst dat investeren in vaardigheden en trainingen hedendaags van belang is om baanzekerheid te garanderen. Vooral voor de laagopgeleiden, die de dupe zijn van de ontwikkelingen in de huidige kenniseconomie, is het van belang hier aandacht aan te besteden om zo gelijke kansen te kunnen maken op de arbeidsmarkt. Hiermee sluiten de bevindingen van de huidige studie aan bij de bevindingen van Erlinghagen (2008) en Anderson en Pontusson (2007). Ook zij geven aan dat investeringen in menselijk kapitaal samengaan met meer baanzekerheid. Deze bevindingen worden aangevuld nu blijkt dat dit geldt voor alle opleidingsgroepen.

Koster (2010) beargumenteert in zijn studie dat economisch open landen maatregelen nemen om baanonzekerheid te verminderen. Zo worden de negatieve effecten van economische openheid gecompenseerd door meer sociale uitgaven met als doel baanonzekerheid te verminderen. De toegevoegde waarde van de huidige studie is wederom het onderscheid in opleidingsgroepen, nu blijkt dat sociale uitgaven samengaan met meer baanzekerheid bij laagopgeleiden.

### **Kanttekeningen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek**

Het uitblijven van een relatie tussen economische openheid en baanzekerheid en het niet kunnen verklaren van de relatie door investeringen in het menselijk kapitaal kan mogelijk te maken hebben met de geraadpleegde data.

In de theorie van de huidige studie wordt aangekaart dat vooral organisaties moeten inspelen op economische en technologische ontwikkelingen. Hierbij wordt benadrukt dat het voor hen van belang is zich te onderscheiden op de wereldmarkt door middel van het menselijk kapitaal van de organisatie. Een mogelijke verklaring waarom de relatie tussen economische openheid en menselijk kapitaal niet wordt gevonden is omdat de rol van de organisatie/werkgever niet wordt betrokken in deze studie. In de dataset worden namelijk geen items meegenomen die betrekking hebben op de rol van de organisatie/werkgever. Aangezien zij wel belangen hebben bij investeringen in menselijk kapitaal, kunnen zij wellicht een beïnvloedende rol innemen in de relatie tussen economische openheid en investeringen in menselijk kapitaal. Onderzoek naar de rol van de organisatie/werkgever is een uitdaging voor toekomstig onderzoek.

De bevindingen van Koster (2010) zijn in eerste instantie het uitgangspunt geweest van deze studie. Anders dan de verwachting was, is er geen significante relatie gevonden tussen

economische openheid en baan zekerheid. Zoals eerder vermeld kan dit liggen aan de geraadpleegde data van deze studie. Koster (2010) maakt voor zijn studie namelijk gebruik van data uit de tweede ronde van de European Social Survey (ESS) uit 2004. Wellicht dat gebruik van de ESS dataset andere resultaten oplevert. Anderzijds kan het ook betekenen dat wanneer er in de studie van Koster (2010) onderscheid wordt gemaakt in opleidingsgroepen er andere resultaten uit voortvloeien. Interessant voor vervolgonderzoek is om uit te zoeken of het raadplegen van andere datasets daadwerkelijk een verschillend effect heeft op de relatie tussen economische openheid, baan zekerheid en investeringen in menselijk kapitaal.

Een tweede opvallende uitkomst, dat wellicht interessant is voor vervolgonderzoek, is dat de sociale uitgaven van een land sterk samenhangen met de economische openheid van het land. Opvallend is echter de sterke negatieve waarde van economische openheid wanneer het samengaat met sociale uitgaven.

## 7 Literatuurlijst

Anderson, C. J. and Pontusson, J. (2007) 'Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries', *European Journal of Political Research* 46(2): 211-235.

Barro, R.J. (1991), 'Economic Growth in a Cross Section of Countries', *Oxford University Press* 104(2): 407-443.

Becker, G.S. (1962) 'Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis', *Journal of Political Economy* 70(5) Part 2: *Investment in Human Beings* (Oct., 1962), pp. 9-49.

Borg, I. and Elizur, D. (1992) 'Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement', *International Journal of Manpower* 13(2), 13-26.

Brady, D., Beckfield, J. and Zhao, W. (2007) 'The Consequences of Economic Globalization for Affluent Democracies', *Annual Review of Sociology* 33: 313-34.

De Beer, P.T. and Koster, F. (2009) *Sticking Together or Falling Apart? Solidarity in an era of Individualization and Globalization*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Erlinghagen, M. (2008) 'Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries', *European Sociological Review* 24(2): 183-197.

Green, F. (2009), 'Subjective employment insecurity around the world', *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2009, (2): 343-363.

Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984), 'Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity', *Academy of Management Review*, 9(3): 438-448.

Hellgren, J., Sverke, M. and Isaksson, K. (1999) 'A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being', *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2), 179-195.

Kapstein, E.B. (1996), 'Workers and the World Economy: Breaking the Postwar Bargain', *Foreign Affairs*, 75(3): 16-37.

Kapstein, E.B. (2000), 'Winners and Losers in the Global Economy', *International Organization*, (54): 359-384.

Koster, F. (2010) 'Workers Risk in the World Market: A Multilevel Study of Economic Globalization, Unemployment Spending and Job Security', Faculty of Social Sciences, Erasmus University Rotterdam.

Lambooij, M., Sanders, K., Koster, F. and Zwieters, M. (2006), 'Human Resource Practices and Organisational Performance: Can the HRM-Performance Linkage be Explained by the Cooperative Behaviors of Employees?', *Management Revue*, 17, 223–240.

Reinecke, G. (2006), 'Is Globalization Good for Workers? Definitions and Evidence from Latin America', *International Labor and Working-Class History*, (70): 11-34.

Robinson, S. L. (1996) 'Trust and Breach of the Psychological Contract', *Administrative Science Quarterly* 41(4): 574-599.

Rodrik, D. (1997), 'Has Globalization Gone Too Far?', *Washington: Institute for International Economics*.

Scheve, K. and Slaughter, M.J. (2004), 'Economic Insecurity and the Globalization of Production', *American Journal of Political Science*, 48(4):662-674.

Tsui, A.S., Pearce, J.L., Porter, L.W., and Tripoli, A.M. (1997), 'Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?', *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089–1121.