

Na de val van de muur

Baanmobiliteit in een herenigd Duitsland¹

Godelief Mars, Wil Arts en Ruud Luijkx²

Summary

After the fall of the Berlin wall. Job mobility in a reunited Germany

The reunion of the western and eastern part of Germany in 1990 led to a radical restructuring of the German economy. This in turn caused high rates of unemployment and job mobility in the former DDR. In this article we address the question of whether external job mobility in Eastern Germany in the years immediately following the reunion (1991-1997) differed from that in Western Germany and if so, why. In order to answer the explanatory question we constructed a push-and-pull model of the job market that enabled an analysis of German job mobility at the macro (East and West), meso (occupations and branches) and individual (employed persons) level. We tested hypotheses derived from this model by using micro level data from the German Socio-Economic Panel Study and macro and meso level data from the Mikrozensus. We found that our push-and-pull model provided informative and reasonably adequate predictions of some important movements on the German job market, but definitely not of all of them. One of the most important findings was that contrary to our expectations the institutional frame and the employment structure had the same and not different effects in East and West.

1. Inleiding

De toetreding tot de Bondsrepubliek Duitsland op 3 oktober 1990 is zonder enige twijfel een van de meest ingrijpende gebeurtenissen geweest in de levens van de burgers van de voormalige DDR. Van de ene op de andere dag werden zij inwoners van een andere staat, met andere wetten, regels en instituties. Het klakkeloos overnemen van deze ‘kant-en-klaar-staat’ zou volgens de toenmalige bondsregering de beste garantie bieden voor een snelle en succesvolle herstructurering van de nieuwe *Bundesländer*. De instituties van de bondsrepubliek hadden hun succes immers al eerder bewezen en zouden dat naar verwachting ook nu weer doen.

Waar de politieke eenwording zeer snel verliep, duurde het proces van economische herstructurering echter langer dan aanvankelijk verwacht. Ook waren de sociaal-economische gevolgen van de eenwording niet altijd zoals bedoeld en gewenst. Al snel werd bijvoorbeeld dui-

delijk dat het ongewijzigd overnemen van westerse economische instituties nog niet betekende dat de bewoners van het oosten van het herenigde Duitsland binnen korte tijd dezelfde levensstandaard en arbeidsmarktpositie zouden bereiken als die van hun landgenoten in het westen. Niet alleen moest eerst een bevelseconomie worden omgevormd tot een markteconomie, maar tevens moest er op economisch gebied een geweldige inhaalslag worden gemaakt. Daartoe werd door de bondsregering tot een grondige sanering van het productieapparaat besloten. Als gevolg van die saneringsoperatie verdwenen meer dan drie miljoen banen. Het werkloosheidscijfer liep in het oosten in de loop van de jaren negentig op tot zo'n 20% van de beroepsbevolking. Wie niet werkloos wilde worden en blijven, was nogal eens gedwongen van baan en bedrijf te veranderen. De baanmobiliteit nam dan ook sterk toe. Deze werd niet alleen mogelijk gemaakt en vergemakkelijkt door de nieuwe arbeidsmarktinstuties, maar ook door een actief en bijzonder intensief arbeidsmarktbeleid. Zonder die twee zou de werkloosheid nog veel groter zijn geweest.

Over de bewegingen op de Oost-Duitse banenmarkt in vergelijking met de West-Duitse handelt dit artikel. Onze aandacht gaat niet uit naar bedrijfsinterne baanmobiliteit, maar naar externe baanmobiliteit, dat wil zeggen met een verandering van bedrijf gepaard gaande baanwisselingen. Hoeveel mensen veranderenden, al dan niet gedwongen, tegelijkertijd van baan en bedrijf? Op welke wijze kanaliseerden de nieuwe instituties en het op grond daarvan gevoerde actieve arbeidsmarktbeleid deze bewegingen op de externe banenmarkt? Welke waarde hadden de in de DDR verworven hulpbronnen waarover de baanwisselaars beschikten nog onder de nieuwe omstandigheden? Oefenden die significant invloed uit op de externe baanmobiliteit? Zo ja, verklaren zij dan mede waarom de een wel en de ander niet van baan en bedrijf veranderde? En hoe valt een vergelijking uit met de bewegingen op de West-Duitse externe banenmarkt?

Wij zullen deze vragen trachten te beantwoorden door de externe baanmobiliteit in zowel de oude als de nieuwe Duitse deelstaten in de periode 1991-1997 in ogenschouw te nemen. Wij willen onderzoeken wat in Oost- en West-Duitsland in die periode het gecombineerde effect is geweest op de externe baanmobiliteit van enerzijds de opgetreden veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en de individuele kenmerken en hulpbronnen van werkenden en anderzijds de vigerende arbeidsmarktinstuties en het gevoerde arbeidsmarktbeleid. De vraag die daarbij centraal staat, is of deze arbeidsmarktinstuties en dit arbeidsmarktbeleid min of meer overeenkomstige dan wel verschillende effecten hebben gehad op de externe baanmobiliteit in Oost en West. Voor we die vraag daadwerkelijk trachten te beantwoorden, is het echter gewenst heel summier de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt in de nieuwe deelstaten te schetsen.

2. Economische herstructurering en arbeidsmarktbeleid in de nieuwe bondsstaten

Reeds onder het op zijn laatste benen lopende DDR-regime werd begonnen met de invoering van westerse economische instituties. Een van de eerste maatregelen betrof het zo snel mogelijk in private handen brengen van de productiemiddelen. Al het in staatshanden bevindende

industriële vermogen werd daartoe overgedragen aan de *Treuhandanstalt*. Daarnaast gingen de BRD en de DDR per 1 juli 1990, dus reeds vóór de staatkundige eenwording, een economische, sociale en monetaire unie aan. Met de staatkundige eenwording per 1 oktober van datzelfde jaar kregen de nieuwe deelstaten kant-en-klare economische instituties vanuit het westen aangereikt. De gekozen wijze van privatiseren en de overheveling van de westerse instituties, tezamen met aanzienlijke financiële en personele transfers uit West-Duitsland en een actief arbeidsmarktbeleid stabiliseerden de Oost-Duitse economie. Daarmee leek niets een succesverhaal nog in de weg te staan.

Toen de protectionistische barrières in één klap werden geslecht en de wereldmarkt zich opende, bleken echter maar weinig Oost-Duitse bedrijven, met hun verouderde kapitaalgoederenvoorraad en lage arbeidsproductiviteit, de concurrentie met het Westen aan te kunnen. Daarbij kwam nog dat de koopkrachtige vraag in het oosten van Europa sterk afnam en dat mede daardoor nogal wat traditionele afzetmarkten voor Oost-Duitse producten verloren gingen. Vervolgens bleken de eigen inwoners een sterke voorkeur voor westerse producten aan de dag te leggen. Daarbovenop werden Oost-Duitse producten nog eens snel duurder, omdat bij de omwisseling van de *Ost-Mark* in de *D-Mark* een wisselkoers van 1:1 werd gehanteerd, wat gelijk stond aan een 'opwaarderingschok' van drie tot vierhonderd procent. Ten slotte stegen de lonen snel, omdat als referentiekader het West-Duitse loonniveau ging functioneren. Van mogelijk succesverhaal naar dreigende catastrofe leek slechts een stap. Dat die stap niet werd gezet, is voor een belangrijk deel te danken geweest aan de gekozen economische politiek en het gevoerde arbeidsmarktbeleid.

2.1 Veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur

Het belangrijkste instrument van de economische politiek was de *Treuhandanstalt* (THA). Haar belangrijkste taak was het (her)privatiseren, saneren, stilleggen en naar het lokale bestuur overhevelen van staatsbezit. Hierbij streefde de THA niet naar een maximering van de verkoopprijs, maar naar een optimale verhouding tussen koopprijs, investeringsvoornemens en arbeidsplaatsentoezeggingen (Priewe, 1997). Deze strategie heeft een stabiliserend effect gehad op de Oost-Duitse economie doordat veel arbeidsplaatsen en productieactiviteit werden behouden. Eind 1994 had de THA zoveel vorderingen gemaakt, dat zij kon worden opgeheven.

Ofschoon een groot deel van de werkgelegenheid werd behouden, veranderde zowel het bedrijven- als het bedrijfstakkenlandschap fundamenteel. De inwoners van de nieuwe deelstaten lijken vooral de kleine ondernemingen te hebben overgenomen, terwijl de middelgrote en grote ondernemingen met name in handen van West-Duitse ondernemingen of buitenlandse investeerders zijn overgegaan (Windolf en Schief, 1999). Een deel van de grote en middelgrote bedrijven werd daarnaast opgesplitst om deze geschikt te maken voor *management-buy-outs* (Priewe, 1997). Niet alleen zijn bedrijven vaak in West-Duits of westers bezit gekomen, ook Oost-Duitse managers zijn vervangen door West-Duitse collega's. Als gevolg van het gemis aan marktrelevante kennis bij de Oost-Duitse managers kwam een *manager-transfer* van west naar oost op gang, die de ontwikkeling van de bedrijven gunstig heeft beïnvloed (Breuel, 1997).

Naast het 'bedrijvenlandschap' veranderde ook het Oost-Duitse 'bedrijfstakkenlandschap'. De bouwnijverheid profiteerde van de inhaalvraag op het terrein van woningbouw en de infrastructuur, maar kreeg ook de zich herstructurende industrie als belangrijke opdrachtgever. In tegenstelling tot de bouwnijverheid had de rest van de nijverheid meer moeite met groeien. Deze moest namelijk veel sterker dan de bouwsector het hoofd bieden aan de concurrentie van West-Duitse en buitenlandse ondernemingen op zowel binnenlandse als buitenlandse markten. Naast de bouwnijverheid leverde vooral de dienstverlening een belangrijke bijdrage aan de groei van de economie (Pohl, 1997).

De ongelijke sectorale ontwikkeling weerspiegelde zich in de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Tussen 1991 en 1997 kregen handel, toerisme en transport en vooral de overige dienstverlening een belangrijker aandeel in de werkgelegenheid, ten koste van de industrie en landbouw. Daarmee ging op het eerste gezicht de spreiding van de werkgelegenheid over sectoren in Oost-Duitsland sterk lijken op die in West-Duitsland. Bij nader inzien bleken de verschillen echter toch nog aanzienlijk te zijn. Zo waren in West-Duitsland de mijnbouw en de verwerkende industrie verantwoordelijk voor het grootste deel van de werkgelegenheid in de nijverheid, terwijl dit in Oost-Duitsland de bouw was. Verder werkten in de nieuwe deelstaten nog steeds relatief meer mensen in het openbaar bestuur dan in de oude deelstaten (Knop, 1998).

Ook de verdeling van de werkgelegenheid over beroepen veranderde. Er was een verschuiving waarneembaar in de richting van dienstverlenende beroepen. Met name semi-professionele medische beroepen en beroepen in de handel, verzekeringen en bouw namen in aantal toe. Daarentegen boetten opzichters- en voorliedenfuncties in de industrie aan belang in, evenals technische functies in de machine- en werktuigbouw en de textielindustrie (Solga, Diwald & Goedicke, 2000). De totale werkgelegenheid in de nieuwe deelstaten kromp na de toetreding tot de BRD tot ongeveer twee derde van de oorspronkelijke omvang.

2.2 Veranderingen in productie en productiviteit

In 1991 was de productie in de nieuwe deelstaten als gevolg van het openstellen van de eigen markten, het verlies van exportmarkten en de invoering van de DM sterk teruggelopen. In de volgende jaren nam de productie in de nieuwe deelstaten echter fors toe. Hiervoor waren met name de bouw, de verwerkende industrie, de transport- en communicatiesector en de handel en dienstverlening verantwoordelijk (Schmalwasser, 1998).

Hoewel de arbeidsproductiviteit net als de totale productie na het economische rampjaar 1991 sterk steeg, bleef deze de eerste jaren na de *Wende* nog steeds ver achter bij het West-Duitse niveau. In 1991 bedroeg de Oost-Duitse arbeidsproductiviteit zowel in personen als in uren gemeten nog niet één derde van de West-Duitse. In 1997 was dit aandeel gegroeid tot bijna 50%, maar er resteerde nog steeds een fors productiviteitsgat (Bach et al., 1998). De gevolgen ervan lieten zich extra voelen door de sterk gestegen lonen. De loonkosten stegen in Oost-Duitsland in 1992 met 37,6% per werknemer en met 19,9% per gewerkt uur. In 1997 bedroegen de loonkosten per werknemer in de nieuwe deelstaten 74,3% van die in de oude

deelstaten, terwijl de productiviteit nog geen 50% was. Dit loon-productiviteitsgat leek aanvankelijk snel te worden gedicht, maar werd in de latere jaren nauwelijks kleiner.

2.3 Arbeidsmarktbeleid

In het begin van het Oost-Duitse transformatieproces daalde de werkgelegenheid, zoals gezien, zeer snel. De *Bundesanstalt für Arbeit* bood 'eerste hulp' met maatregelen die de arbeidsmarkt ontlastten, snelle stijgingen van het werkloosheidscijfer poogden te voorkomen en individuen sociale zekerheid gaven. In tweede instantie trof de *Bundesanstalt* maatregelen om de vraag naar arbeid te vergroten of in ieder geval niet verder terug te laten lopen en de kwaliteit van het aanbod van arbeid te verbeteren. Het arbeidsmarktbeleid is in de loop van het transformatieproces de structuurpolitiek in toenemende mate gaan ondersteunen. Op korte termijn was het van belang om de werkgelegenheid te stabiliseren en zo het omhoogschieten van het werkloosheidscijfer te beperken, maar ook om de inkomsten en daarmee koopkracht van de inwoners van de nieuwe deelstaten te stabiliseren. Het *Kurzarbeitergeld* ontlastte als maatregel van het eerste uur de arbeidsmarkt direct met ongeveer een miljoen plaatsen (in fte). Werknemers konden hierdoor aan hun bedrijf verbonden blijven – soms voor nul uur – en daarmee uit de werkloosheidsregelingen worden gehouden. Verder werden veel werknemers met vervroegd pensioen gestuurd. Maatregelen die ook een de arbeidsmarkt ontlastende en loon garanderende werking hadden, maar niet zo snel konden worden ingezet, waren de baanscheppende *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen* (ABM) en om-, her- en bijscholingsmaatregelen (FuU).

Naast de verschillende arbeidsmaatregelen hebben ook emigratie en trekarbeid de arbeidsmarkt in de nieuwe deelstaten ontlast. We hebben eerder opgemerkt dat meer dan drie miljoen banen in Oost-Duitsland na de *Wende* verloren gingen. Van degenen die deze banen bezetten, vonden sommigen een baan in West-Duitsland terwijl ze in Oost-Duitsland bleven wonen. Anderen vonden niet alleen een baan in de oude bondsstaten, maar gingen er ook wonen. Van de overigen heeft een deel zich teruggetrokken van de arbeidsmarkt, is een ander deel opgevangen door arbeidsmarktmaatregelen en zijn de meesten werkloos geworden.

3. De institutionele transformatie van de Oost-Duitse arbeidsmarkt

Institutionele analyses van grootschalige maatschappelijke veranderingen vinden sinds het baanbrekende werk van Douglas North (1990) veelal in termen van padafhankelijkheid plaats. Met padafhankelijkheid wordt bedoeld dat het verleden het heden in zijn greep heeft en dat onder 'normale' omstandigheden de mogelijkheden tot institutionele innovatie beperkt zijn. Onder die condities zullen instituties zich dan ook langs lijnen van geleidelijkheid ontwikkelen. Slechts onder 'abnormale' omstandigheden, dat wil zeggen als er sprake is van een crisissituatie, kunnen maatschappelijke krachten bewerkstellen dat nieuwe paden worden gebaad en ingeslagen (Nielsen, Jessop & Hausner, 1995).

Het bijzondere aan de Oost-Duitse transitie was, dat het er een door hereniging was. De

instituties die door de nieuwe deelstaten geïmporteerd werden, werden gelijktijdig geëxporteerd vanuit de oude deelstaten. Het nieuwe institutionele pad dat men in Oost-Duitsland ging bewandelen, was – als de theoretische noties van padafhankelijkheid en padvorming hout snijden – dus het verlengde van een tweetal oude paden. Formeel bestaat er weliswaar nog maar één gezamenlijk pad voor de oude en nieuwe deelstaten, maar materieel volgden de beide delen een gedeeltelijk eigen spoor.

De aandacht in dit artikel gaat slechts uit naar de wijze waarop bepaalde instituties de bewegingen op de Duitse banenmarkt na de hereniging kanaliseerden. Als er na de *Wende* tussen het oude en het nieuwe bondsgebied formele en informele institutionele verschillen bleven bestaan, dan mag worden verwacht dat de wijze waarop de instituties bewegingen op de banenmarkt hebben gekanaliseerd ook zal verschillen.

3.1 Het oude pad

In de literatuur wordt de BRD altijd opgevoerd als het prototype van een beroepsgesegmenteerde arbeidsmarkt. De inhoud van en de vereiste kwalificaties voor een beroep verschillen in een dergelijk type niet of nauwelijks van bedrijf tot bedrijf. Het onderwijssysteem sluit hierop aan door voornamelijk beroepsspecifieke kennis over te dragen. Hierdoor kunnen beroepsbeoefenaars tamelijk eenvoudig van werkgever veranderen binnen, maar niet tussen beroepsdeelmarkten. (Blossfeld, 1990; Diewald & Sørensen, 1996).

Ook de arbeidsmarkt van de DDR was beroepsgesegmenteerd en het onderwijssysteem hierop afgestemd. Beroepssegmentering werd daar echter overschaduwd door bedrijfssegmentering. De staat kende in haar vijfjarenplannen aan bedrijven een bepaald arbeidskrachtenpotentieel toe, stelde het aantal opleidingsplaatsen voor de verschillende richtingen vast, en koppelde schoolverlaters en afgestudeerden aan een arbeidsplaats. Personen werden daarmee zowel aan een beroep als een bedrijf gebonden. Mobiliteit tussen bedrijven en beroepen zou vanuit planeconomisch oogpunt alleen maar voor onnodige problemen zorgen en kosten met zich brengen. Dit soort mobiliteit werd daarom ongewenst geacht en was niet institutioneel geregeld. Hoewel beroeps- en bedrijfsmobiliteit noch gewenst, noch institutioneel geregeld was, kwam deze toch regelmatig voor (Sackmann & Wingens, 1996; Zühlke & Goedicke, 2000).

Ook in een ander opzicht verschilden de arbeidsmarkten van de DDR en BRD, namelijk in werkgelegenheidsbeleid. Het garanderen van volledige werkgelegenheid in de DDR stond in sterk contrast met het als iets onvermijdelijks aanvaarden van werkloosheid in de BRD. Daar droeg de *Bundesanstalt für Arbeit* de verantwoordelijkheid voor de opvang van werklozen, arbeidsbemiddeling, om-, her- en bijscholing en meer in het algemeen voor een kwalitatief en kwantitatief goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In de DDR was de opvang van werklozen en arbeidsbemiddeling niet institutioneel geregeld, omdat hiertoe (officieel) geen noodzaak bestond. Pas met de eenwording in het zicht, richtten de Oost-Duitse instanties arbeidsbureaus op naar West-Duits voorbeeld. Na de hereniging vielen deze onder de verantwoordelijkheid van de *Bundesanstalt*.

3.2 Strategisch vaarwater: het tijdvenster

De ontvricting van het Oost-Duitse pad heeft de Oost-Duitse arbeidsmarktinstituties in strategisch vaarwater doen belanden. Van de verschillende openstaande opties werd na veel wikken en wegen gekozen voor toetreding tot de BRD. Hierdoor werden de instituties van de Bondsrepubliek formeel van de ene op de andere dag van kracht in de nieuwe deelstaten, maar zij waren niet vanaf dag één operationeel. Bovendien kenden de nieuwe deelstaten, zoals gezien, een unieke, transformatiespecifieke institutie, namelijk de *Treuhandanstalt*. Verder golden met name in het begin speciale of ruimere arbeidsmarktregelingen. Tot slot moet gewezen worden op de informele verschillen in gewoonten en gebruiken die bleven bestaan.

De periode (1990-1992) waarin werd gewikt en gewogen over strategische keuzen en deze keuzen institutioneel werden geïmplementeerd, wordt in de literatuur over de Oost-Duitse transformatie ook wel als 'tijdvenster' aangeduid (Solga, Diewald & Goedicke, 2000).

3.3 Het nieuwe pad

De West- en Oost-Duitse arbeidsmarktinstituties volgden in de periode na het tijdvenster weliswaar een nieuw gezamenlijk pad, maar dit pad kende twee sporen. Formeel was er maar één herenigd Duitsland met één institutioneel kader, maar materieel waren er toch nog in het oog lopende verschillen. Die verschillen waren zowel te vinden in het institutionele kader, als in de werking van dit kader. Zo bleef er in de nieuwe bondsstaten in de periode na het tijdvenster nog steeds een beperkt aantal extra arbeidsmarktmaatregelen van kracht. Daarnaast bleef het loonniveau er nog steeds onder dat van het westen liggen.

Andere institutionele verschillen waren in de periode na het tijdvenster al verdwenen. Zo had de structuur van de lonen, dat wil zeggen verschillen in loonniveau naar beroep en bedrijfstak, zich al snel aangepast aan de in de oude deelstaten bestaande structuur (Solga, Diewald & Goedicke, 2000). Wat het type segmentering van de arbeidsmarkt betreft, waren de verschillen ook al snel grotendeels opgeheven. Het einde van de DDR betekende namelijk dat er tegelijkertijd een einde kwam aan met bedrijfssegmentering samenhangende kenmerken van de arbeidsmarkt zoals verregaande ontslagbescherming en organisatie van sociale zekerheid op bedrijfsniveau. Het feit dat de arbeidsmarkt in beide delen van Duitsland beroepssegmentering kende, is van belang geweest bij de beslissing om in het herenigingscontract de gelijkwaardigheid van BRD- en DDR-diploma's vast te leggen. Deze beslissing heeft bijgedragen aan het voortbestaan van de nauwe aansluiting van het onderwijssysteem op de arbeidsmarkt. De uitvoeringsorganisatie die werd belast met het toezicht op en handhaving van de institutionele arbeidsmarktregels was de *Bundesanstalt für Arbeit*. Deze reikte de regionale vestigingen weliswaar basisrichtlijnen aan, zodat een uniforme werkwijze gegarandeerd was, maar daarbij ontstonden toch weer verschillen tussen de beide delen van Duitsland. Weliswaar streefde de *Bundesanstalt* zowel in het oude als in het nieuwe bondsgebied dezelfde hoofddoelstelling na, maar deze vertaalde zich afhankelijk van de economische situatie naar andere deeldoelstellingen. De op volle toeren draaiende markteconomie van het westen van het land vroeg nu eenmaal om ander arbeids-

marktbeleid dan de aan herstructurering onderhevige en de zich in een crisis bevindende markt-economie van het oosten.

4. Hypothesen

In dit artikel wordt zoals al opgemerkt de externe baanmobiliteit in Oost-Duitsland in de periode na de hereniging onderzocht in vergelijking met de externe baanmobiliteit in West-Duitsland in dezelfde periode. Externe baanmobiliteit, dat wil zeggen het aanvaarden van een baan in een ander bedrijf, wordt veelal sterk beïnvloed door arbeidsmarktomstandigheden en -ontwikkelingen. Deze kan verschillende vormen aannemen. Voor dit artikel is vooral de vraag relevant of mensen die van baan en bedrijf wisselen, al dan niet hetzelfde beroep blijven uitoefenen en of ze dat in dezelfde bedrijfstak of in een andere doen.

4.1 Push en pull op de banenmarkt

Mensen kunnen om allerlei redenen van baan en bedrijf wisselen. Eén van die redenen is, dat de werkgelegenheid, dat wil zeggen de vraag naar arbeid, in sommige beroepen en bedrijfstakken toeneemt en in andere afneemt. Toe- en afname van de vraag naar arbeid hangt af van een samenspel van economische en technologische factoren. Er ontstaan als gevolg daarvan 'stromen' van werknemers tussen de inkrimpende en uitdijende bedrijfstakken en beroepen. Economen modelleren dit proces op geaggregeerd niveau succesvol met zogenaamde *job matching*-modellen (Den Butter & Gorter, 1999). Deze modellen kunnen echter niet worden gebruikt voor het analyseren van veranderingen op het individuele niveau. DiPrete en Nonnemaker (1997) ontwikkelden daarom een alternatief model voor baanmobiliteit dat ook rekening houdt met gedetailleerde veranderingen in de structuur van bedrijfstakken en beroepen. Bovendien biedt hun model de mogelijkheid na te gaan of bepaalde individuen gevoeliger zijn voor structurele veranderingen dan andere. DiPrete, De Graaf, Luijkx, Tåhlin en Blossfeld (1997) hebben daar in een landenvergelijkende studie nog een ander belangrijk element aan toegevoegd: het institutionele raamwerk. Als gevolg van verschillen in het institutionele kader zal de wijze waarop structurele veranderingen zich vertalen naar mobiliteit van individuen, verschillen tussen landen. Wij treden in dit artikel in de voetsporen van DiPrete en diens mede-auteurs. Wij zullen het effect van veranderingen in de structuur van de werkgelegenheid, in de zin van krimp en groei, modelleren in termen van *push* en *pull*. Krimpt de bedrijfstak en/of beroepsgroep waarin men werkzaam is, dan ervaren mensen een druk om niet alleen hun bedrijf en baan te verlaten maar ook hun bedrijfstak en/of beroep. Breidt hun beroepsgroep en/of bedrijfstak uit, dan ervaren mensen een aantrekkingskracht die hen ervan weerhoudt om naar een andere beroepsgroep of bedrijfstak te switchen.

DiPrete *cum suis* modelleerden de *push*- en *pull*- processen met betrekking tot de bezette banen (de herkomstcategorie). Wij gaan ervan uit dat mobiliteit niet alleen een reactie is op veranderingen in de herkomstcategorie, maar ook een reactie op veranderingen die optreden in

andere beroepsgroepen en bedrijfstakken (de potentiële bestemmingscategorieën). Hoe dit effect te modelleren? Op het eerste oog lijkt het model eenvoudig uit te breiden: krimpt een bestemmingscategorie, dan is mobiliteit ernaartoe onwaarschijnlijk. Dijt een bestemmingscategorie uit, dan is mobiliteit ernaartoe waarschijnlijk. Echter, alleen mobiele personen hebben een bestemming. Hebben de personen die niet mobiel zijn geweest, de *pull* dan niet gevoeld? Wat bepaalt of iemand de *pull* van een uitdijende categorie voelt? En hebben personen die mobiel zijn geweest alleen de *pull* van de bestemmingscategorie gevoeld? Of hebben zij juist de *pull* van alle categorieën ervaren? Moet daar dan geen rekening mee worden gehouden?

Om het model van DiPrete en Nonnemaker (1997) en DiPrete et al. (1997) van herkomst-model uit te breiden naar herkomst- en bestemmingsmodel volstaat het dus niet de werkgelegenheid in de bestemmingscategorie op te nemen. Veeleer moet een verwachting worden geformuleerd over de wijze waarop mensen zich oriënteren op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Wanneer zullen mensen van baan veranderen? Waarom, hoe en vooral wáár zullen personen een andere baan zoeken?

Onderzoek dat een antwoord biedt op deze laatste vraag is, voorzover ons bekend, niet verricht.³ We achten het waarschijnlijk dat de werkgelegenheid in het huidige beroep en/of de huidige bedrijfstak het sterkst van invloed is op de beslissing om al dan niet van baan te veranderen. Men zal beter op de hoogte zijn van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de huidige arbeidsmarktcategorie dan van de ontwikkeling in andere categorieën. Deze laatste vallen uiteen in categorieën die lijken op de huidige categorie, en categorieën die hier verder van afstaan. Men zal beter op de hoogte zijn van werkgelegenheidsontwikkelingen in arbeidsmarktcategorieën die grenzen aan de eigen categorie, dan van ontwikkelingen in categorieën die verder weg liggen. Bovendien zal men meer affiniteit met en bruikbare kennis en vaardigheden voor een dergelijke categorie bezitten. Naarmate de afstand van een categorie tot de huidige categorie groter is, zal het beeld van deze categorie minder nauwkeurig zijn en sterker bepaald worden door het grotere geheel. Deze overwegingen resulteren in de volgende hypothesen:

1. *Een wisseling van baan en bedrijf welke gepaard gaat met wisseling van beroep en/of bedrijfstak, is een positieve functie van inkrimping en een negatieve functie van uitbreiding van de beroepsgroep of bedrijfstak van herkomst en een negatieve functie van inkrimping en een positieve functie van uitbreiding van de aangrenzende en resterende beroepen en bedrijfstakken, ceteris paribus.*
2. *Een wisseling van baan en bedrijf welke niet gepaard gaat met een wisseling van beroep en/of bedrijfstak, is een positieve functie van uitbreiding en een negatieve functie van inkrimping van deze beroepsgroep of bedrijfstak en een negatieve functie van uitbreiding en een positieve functie van inkrimping van de aangrenzende en resterende beroepen en bedrijfstakken, ceteris paribus.*

4.2 De interveniërende werking van het institutionele kader

Werkgevers en werknemers reageren echter niet als automaten op veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur. Deze veranderingen bieden hun mogelijkheden en leggen hun beperkingen op. Ze wegen verschillende keuzemogelijkheden tegen elkaar af en het institutionele kader maakt sommige opties aantrekkelijker dan andere. DiPrete et al. (1997) wijzen op een viertal belangrijke keuzebeperkende en -verruimende aspecten van het institutionele kader. Allereerst beschermen arbeidsrechtelijke regelingen werknemers tegen ontslag. Ontslagbescherming dempt de *push* van inkrimping, maar ook de *pull* van uitbreiding. Vervolgens financieren arbeidsplaatsbehoudende en -scheppende maatregelen banen die vanuit economisch oogpunt niet noodzakelijk of kostendragend zijn. Ze hebben een vertragend effect op inkrimping en vormen een autonome uitbreidingsfactor. Daarnaast zijn er welvaartbehoudende uittredingsmaatregelen die het verlaten van de arbeidsmarkt bevorderen, door individuen sociale zekerheid te bieden in de vorm van bijvoorbeeld pensioenen, VUT-regelingen, werkloosheidsuitkeringen of verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid. Deze hebben weliswaar geen effect op krimp en groei van banen, maar wel een negatief effect op het aanbod van banenzoekers. Ook afbakeningen tussen deelmarkten kunnen tot slot mobiliteit beïnvloeden. In een beroepsgesegmenteerde arbeidsmarkt zal men vrij eenvoudig bij een andere werkgever hetzelfde beroep kunnen gaan uitoefenen, maar moeilijker van beroep kunnen veranderen. In een bedrijfsgesegmenteerde arbeidsmarkt zal men daarentegen vrij eenvoudig binnen hetzelfde bedrijf een andere functie kunnen gaan bekleden, maar moeilijker bij een ander bedrijf dezelfde functie kunnen gaan uitoefenen.

In hoeverre nemen deze vier keuzeverruimende en -beperkende institutionele regelingen in het oosten van Duitsland andere vormen aan dan in het westen? In beide delen van Duitsland geldt dezelfde ontslagbescherming. Op basis hiervan zijn dan ook geen verschillen te verwachten. Anders is dit voor de welvaartsbehoudende maatregelen, maar aangezien deze gevolgen hebben voor het verlaten van de arbeidsmarkt, wat hier niet wordt onderzocht, blijven deze ook buiten beschouwing. We concentreren ons op de uitwerking van de arbeidsplaatsenscheppende en -behoudende maatregelen en de afbakeningen tussen deelmarkten.

West-Duitsland geldt als het prototype van een beroepsgesegmenteerde arbeidsmarkt. Ook in Oost-Duitsland is deze segmentering na de *Wende* weer sterker geworden. Zowel in het westen als in het oosten kunnen mensen daarom vrij makkelijk van baan en bedrijf wisselen, zolang zij maar hetzelfde beroep blijven uitoefenen. Een verandering van beroep is lastiger. Dit geldt echter in mindere mate voor Oost-Duitsers, vanwege de arbeidsscheppende en -behoudende maatregelen. In beide delen van Duitsland zijn dezelfde formele regels van kracht, maar in Oost-Duitsland geldt nog een aantal extra actieve arbeidsscheppende maatregelen. Daarnaast heeft de *Bundesanstalt für Arbeit* voor het nieuwe bondsgebied een ander mengsel van arbeidsmaatregelen samengesteld dan voor het oude bondsgebied. Er bestaan dus niet alleen extra mogelijkheden om met actief arbeidsmarktbeleid de structuurveranderingen van de Oost-Duitse economie te ondersteunen, maar deze mogelijkheden worden ook relatief meer benut. Dankzij deze elementen kunnen Oost-Duitsers op meer ondersteuning rekenen bij het inslaan

van een nieuwe richting en zullen daardoor minder gehinderd worden door schuttingen tussen deelmarkten wanneer zij zich op de banenmarkt begeven. Deze overwegingen resulteren in de volgende hypothese:

3. *Het positieve effect van inkrimping van het beroep en de bedrijfstak van herkomst op een wisseling van baan en bedrijf welke gepaard gaat met wisseling van beroep en/of bedrijfstak, zal sterker zijn in de nieuwe deelstaten dan in de oude, ceteris paribus.*

4.3 Cultureel kapitaal

Mensen wegen opties niet alleen tegen elkaar af, maar verschillen ook in hun geneigdheid en hun vermogen om van die opties gebruik te maken. De overgang naar een markteconomie heeft het aanpassingsvermogen van de Oost-Duitsers sterk op de proef gesteld. Vóór de hereniging onbekende fenomenen als marktwerking en werkloosheid werden maar al te snel harde realiteit. De vraag is, in hoeverre en hoe snel mensen zich in de periode na de hereniging hieraan hebben kunnen aanpassen. In de literatuur zijn op deze vraag twee antwoorden te vinden, een situatie- en een socialisatiehypothese. De situatiehypothese stelt dat Oost-Duitsers zich onder druk van de veranderde omstandigheden heel snel hebben aangepast en slechts van de West-Duitsers zijn blijven verschillen voorzover hun belangen en situaties verschillend bleven. De socialisatiehypothese stelt daarentegen dat cultureel kapitaal in de vorm van aangeleerde gewoonten en gebruiken, ingesleten praktijken en routines een lang leven heeft. Aanpassing van de Oost-Duitsers aan de nieuwe omstandigheden is dan ook traag verlopen en zal nog jaren vergen. Eerst moeten de Oost-Duitsers een nieuw soort cultureel kapitaal vormen. Onderzoek laat zien dat beide hypothesen empirisch worden ondersteund en elkaar dan ook eerder aanvullen, dan dat ze elkaar uitsluiten (Wegener, Lippl & Christoph, 2000). In de periode 1991-1996 blijken West- en Oost-Duitsers wat hun normatieve beginselen en ideologische voorkeuren betreft naar elkaar te zijn toe gegroeid, maar de Oost-Duitsers hielden er aan het eind van die periode nog steeds meer egalitaire en etatistische en minder individualistische opvattingen op na dan de West-Duitsers.

Van West-Duitsers mag worden verwacht, dat ze over cultureel kapitaal beschikken dat toegesneden is op een markteconomie. Dat wil zeggen dat zij oog zullen hebben voor banenkanalen, zelfs wanneer de eigen arbeidsplaats niet direct bedreigd is, en dat zij bereid zijn risico's te nemen ten gunste van baanverbetering. Van Oost-Duitsers die de arbeidsmarkt voor het eerst na de *Wende* hebben betreden, wordt verwacht dat zij over hetzelfde cultureel kapitaal beschikken als West-Duitsers. Oost-Duitsers die reeds voor de *Wende* aan het arbeidsproces deelnamen, zullen na de hereniging weliswaar marktadequaat cultureel kapitaal hebben vergaard, maar zij zullen dit slechts aanwenden bij een directe bedreiging van hun arbeidsplaats. Deze overwegingen vinden hun neerslag in de volgende hypothesen:

4. *Het positieve effect van uitbreiding van zowel de aangrenzende als de resterende beroepen en bedrijfstakken op een wisseling van baan en bedrijf welke gepaard gaat met het veranderen van beroep en/of bedrijfstak, zal zwakker zijn voor personen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de DDR hebben betreden, dan voor degenen die hun arbeidsmarktentree in de BRD hebben gemaakt, ceteris paribus.*
5. *Het positieve effect van uitbreiding van de huidige beroepsgroep of bedrijfstak op een wisseling van baan en bedrijf binnen deze beroepsgroep of bedrijfstak zal zwakker zijn voor personen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de DDR hebben betreden, dan voor degenen die hun arbeidsmarktentree in de BRD hebben gemaakt, ceteris paribus.*

4.4 Menselijk kapitaal

Oost- en West-Duitsers verschillen niet alleen qua cultureel, maar ook qua menselijk kapitaal. De *human-capital*-theorie maakt een onderscheid tussen algemeen en specifiek menselijke kapitaal. Bij een wisseling van baan en bedrijf die gepaard gaat met een verandering van bedrijfstak, blijkt algemeen kapitaal (opleiding) betrekkelijk waardevast te zijn, terwijl het specifieke kapitaal (*on-the-job-training*) zijn waarde doorgaans verliest. In het herenigingscontract werd vastgelegd, dat de Oost-Duitse diploma's ook na de *Wende* hun waarde zouden behouden. Wat niet wegneemt dat hun waarde in vergelijking tot West-Duitse diploma's in sommige opzichten is gedaald. Dat heeft te maken met het feit dat westerse onderwijsprogramma's meer toegesneden waren op een markteconomie dan de oosterse. Een boekhouder die niet heeft geleerd een verlies- en winstrekening te maken, zal in een markteconomie nu eenmaal moeilijker aan de slag komen dan een boekhouder die dat wel heeft geleerd. Het is echter vooral de praktijkervaring die in een centraal geleide economie is opgedaan, die in een markteconomie sterk in waarde zal verminderen, omdat in dit laatste systeem een andere werkwijze en instelling nodig is. De (relatieve) waardevermindering van *on-the-job-training* zal jongere cohorten op de Oost-Duitse arbeidsmarkt echter minder hebben getroffen, dan oudere cohorten. Bovenstaande overwegingen resulteren in de volgende hypothesen:

6. *Als personen in hun opleidingsrichting werkzaam zijn (het in de opleiding geleerde beroep uitoefenen), dan zal hun kans op een wisseling van baan en bedrijf welke gepaard gaat met een verandering van beroep en/of bedrijfstak, minder groot zijn dan voor personen die dit niet zijn (een ander dan het in de opleiding geleerde beroep uitoefenen), ceteris paribus. Dit geldt sterker voor personen met een BRD-diploma dan voor personen met een DDR-diploma.*
7. *Hoe meer 'on-the-job-training' personen hebben genoten, des te kleiner de kans op een wisseling van baan en bedrijf welke gepaard gaat met een verandering van beroep en/of bedrijfstak, ceteris paribus. Dit geldt sterker voor jongere cohorten dan voor oudere en daarbinnen weer in sterkere mate voor personen met DDR-kapitaal dan voor personen met BRD-kapitaal.*

5. Data, methode en operationalisering

5.1 Data

Hoewel wij onze hypothesen graag voor de hele periode 1991-1997 zouden willen toetsen, staan de data dit niet altijd toe. Onze primaire databron is de *German Socio-Economic Panel Study (GSOEP)*. Het GSOEP is in 1984 begonnen als een longitudinaal survey van private huishoudens en personen in de Bondsrepubliek Duitsland en in juni 1990 uitgebreid naar de toenmalige DDR. De studie omvat vier steekproeven, die allemaal groot genoeg zijn om apart te worden geanalyseerd. Twee van deze steekproeven bevatten buitenlanders en immigranten en worden hier buiten beschouwing gelaten. De paneluitval is laag en wordt deels opgevangen doordat kinderen uit de oorspronkelijke steekproef de interviewleeftijd van 16 jaar bereiken of het huishouden verlaten om een eigen huishouden te stichten, dat deel gaat uitmaken van het panel. In 1984 bestond steekproef A (West-Duitsers) in het gebruikte bestand uit 10784 en in 1997 uit 8258 respondenten. Steekproef C (Oost-Duitsers) bestond in het gebruikte bestand in 1990 uit 5818 en in 1997 uit 5004 respondenten. Om de representativiteit van de studie te waarborgen, wordt bij de analyses een weegfactor gebruikt (Haiken-De New & Frick, 1998; Burkhauser, Kreyenfeld & Wagner, 1997).

Meso- en macrogegevens over het aantal werkzame personen in beroepen en bedrijfstakken in zowel Oost- als West-Duitsland zijn afkomstig uit de *Mikrozensus (MZ)*. Het *Statistische Bundesamt* voert deze representatieve 1%-steekproef van alle huishoudens in Duitsland jaarlijks uit in april. In totaal nemen ongeveer 370 000 huishoudens met 820 000 personen deel aan de MZ. Hieronder bevinden zich circa 70 000 huishoudens met 160 000 personen in de nieuwe deelstaten en Oost-Berlijn (Statistisches Bundesamt, 2001). Gegevens over werkzame personen naar bedrijfstakken zijn beschikbaar voor de jaren 1991 tot en met 1997, maar gegevens over beroepen zijn enkel beschikbaar voor 1991, 1993, 1995, 1996 en 1997. Omdat voor de analyses gegevens over jaarlijkse veranderingen nodig zijn, wordt mobiliteit binnen en tussen beroepen slechts voor de periode 1995 tot en met 1997 onderzocht.

5.2 Methode

De hypothesen worden getoetst met behulp van een logistische regressieanalyse. Gekozen is voor de binomiale variant, zodat voor elk type externe baanmobiliteit (binnen en tussen beroepen en bedrijfstakken) een apart model kan worden getoetst. De analyse wordt uitgevoerd in twee delen. In het eerste deel wordt de invloed van veranderingen in de werkgelegenheid op individuele baanmobiliteit onderzocht en bovendien nagegaan in hoeverre die anders is onder verschillende randvoorwaarden, dat wil zeggen verschillende institutionele en cultureel-kapitaalcondities. Het tweede deel van de analyses betreft de invloed van menselijk kapitaal op externe baanmobiliteit.

Een logistische regressieanalyse kan niet zonder meer worden uitgevoerd op het GSOEP-bestand, omdat voor elke respondent informatie over verscheidene achtereenvolgende jaren is

opgeslagen, terwijl mobiliteit betrekking heeft op twee achtereenvolgende interviews. Het databestand moet daarom worden 'gestapeld'. Dit houdt in, dat de informatie die over een respondent voor een aantal achtereenvolgende jaren bekend is, wordt opgedeeld in parten van twee achtereenvolgende jaren, die als onderzoekseenheden dienen. Niet personen vormen de onderzoekseenheid, maar persoonsjaren.

5.3 Operationalisering

Mobiliteit

De verschillende typen van externe baanmobiliteit worden als volgt gemeten. Er is sprake van stabiliteit als er in de periode tussen twee interviews geen verandering in beroep en bedrijfstak is opgetreden; mobiliteit bestaat uit de meest recente verandering in arbeidsmarktpositie sinds het vorige interview. Hoewel personen verscheidene keren van positie kunnen zijn veranderd tussen twee interviews, wordt alleen de meest recente verandering geanalyseerd. Voor de interpretatie van de analyseresultaten betekent dit dat niet alle momenten dat er mobiliteit optreedt, worden meegeteld. De definities en operationalisering van de verschillende mobiliteitstypen zijn weergegeven in tabel 1.

Tabel 1: Omschrijving en operationalisering van mobiliteitstypen

Mobiliteitstype	Operationalisering
Mobiliteit tussen beroepen	Verandering van werkgever gaat gepaard met beroepsverandering, zelfstandig geworden vanuit loonafhankelijke positie met beroepsverandering, bedrijf overgenomen met beroepsverandering
Mobiliteit binnen beroep	Verandering van werkgever met behoud van beroep, zelfstandig geworden vanuit loonafhankelijke positie met behoud van beroep, bedrijf overgenomen met behoud van beroep
Mobiliteit tussen bedrijfstakken	Verandering van werkgever met bedrijfstakverandering, zelfstandig geworden vanuit loonafhankelijke positie met bedrijfstakverandering, bedrijf overgenomen met bedrijfstakverandering
Mobiliteit binnen bedrijfstak	Verandering van werkgever binnen dezelfde bedrijfstak, zelfstandig geworden vanuit loonafhankelijke positie binnen dezelfde bedrijfstak, bedrijf overgenomen binnen dezelfde bedrijfstak

Werkgelegenheid

Veranderingen in de werkgelegenheid worden gemeten als de ontwikkeling van het aantal werkzame personen in een beroep of bedrijfstak. Het verschil tussen het aantal personen aan het begin en het einde van een periode, heet de *netto structurele verandering* (Δ) in werkzame personen. Het gemiddelde tussen de in- en uitstroom van personen in een beroep of sector noemen we *turbulentie*. De turbulentie zal in sommige beroepen of sectoren groter zijn dan in andere, bijvoorbeeld omdat een categorie vergrijst en veel personen gelijktijdig de arbeidsmarkt verla-

ten en nieuwe personen in de categorie instromen. Ook zal de doorstroom bij beroepen met hoge en specifieke opleidingseisen geringer zijn dan bij beroepen waarvoor geen scholing vereist is. Beroepen en sectoren met een hoge mate van turbulentie zullen eerder worden betreden en verlaten, los van de richting van de netto verandering van het beroep of de sector (uitbreiding of inkrimping). Daarom zal bij de analyses niet alleen het effect van veranderingen in de werkgelegenheid op individuele mobiliteit worden opgenomen, maar ook het effect van turbulentie.

Beroepen en bedrijfstakken

Er is een beroepenindeling van 173 klassen gehanteerd. Deze indeling is een resultaat van de koppeling tussen de ISCO 1968-codering en de *Mikrozensus Klassifizierung der Berufe* 1992. Het herkomstberoep bestaat steeds uit een specifieke klasse uit deze indeling. Aangrenzende beroepen zijn beroepen die tot dezelfde overkoepelende EGP-klasse behoren. De rest van de arbeidsmarkt bestaat uit beroepen die tot de overige EGP-klassen behoren.

De bedrijfstakindeling bestaat uit 31 klassen. Deze indeling is het resultaat van een koppeling tussen de brancheclassificering van het GSOEP volgens de ZUMA-methode en de *Klassifizierung der Wirtschaftszweige, Tiefengliederung für den Mikrozensus*. Aangrenzende bedrijfstakken zijn bedrijfstakken die tot dezelfde overkoepelende sector behoren. De rest van de arbeidsmarkt bestaat uit de overige bedrijfstakken.

Wat is Oost, wat is West?

Hierboven zijn Oost- en West-Duitsland en hun inwoners steeds neergezet als twee eenheden die duidelijk van elkaar kunnen worden onderscheiden. In feite zijn er echter sinds de eenwording mensen van Oost naar West verhuisd en van West naar Oost, en wonen mensen ook niet altijd in dat deel van Duitsland waar ze werkzaam zijn. Drie variabelen geven de verschillen tussen Oost en West weer.

In welk deel van het land mensen werkzaam zijn, wordt gebruikt als baselinevariabele en om te bepalen welke gegevens over veranderingen in de werkgelegenheid op hen van toepassing zijn. In welk deel van het land mensen wonen, wordt gebruikt om de invloed van het institutionele kader te bepalen. In welk deel van het land mensen hun entree op de arbeidsmarkt maakten, wordt gebruikt bij het vaststellen van cultureel kapitaal.

Tot de mensen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de DDR hebben betreden, rekenen we diegenen die oorspronkelijk uit Oost-Duitsland stammen en de arbeidsmarkt uiterlijk in 1989 voor het eerst hebben betreden. Tot degenen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de BRD hebben betreden, rekenen we degenen die oorspronkelijk uit West-Duitsland stammen en oorspronkelijke Oost-Duitsers die de arbeidsmarkt pas na 1989 hebben betreden. Bovendien wordt deze variabele als *proxy* gebruikt voor het bezitten van een DDR- dan wel BRD-diploma (menselijk kapitaal), omdat niet voor alle diploma's kon worden bepaald of deze in de BRD dan wel de DDR waren behaald.

6. Analyse en resultaten

De herstructurering van de Oost-Duitse economie betekende voor veel mensen dat zij hun arbeidsplaats kwijtraakten. Sommigen kregen een nieuwe functie binnen het bedrijf of vonden elders een nieuwe baan. Anderen moesten de arbeidsmarkt verlaten. De herstructurering van de economie verliep in de eerste jaren na de eenwording het heftigst. Van de personen die in 1991 in Oost-Duitsland werkzaam waren, had nog maar 64,0% een jaar later dezelfde baan. Daarentegen bleef op de West-Duitse arbeidsmarkt voor 85,7% van de werkzame personen de arbeidsplaats tussen 1991 en 1992 gelijk. Hoewel de situatie in de nieuwe deelstaten in de loop der jaren meer is gaan lijken op die in de oude deelstaten, bleef het percentage personen dat in een jaar tijd een verandering in de arbeidssituatie doormaakte daar steeds hoger dan in de oude.

6.1 De invloed van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur, het institutionele kader en cultureel kapitaal op externe baanmobiliteit binnen en tussen bedrijfstakken

Binnen bedrijfstakken

Hoe groter de toename van het aantal werkzame personen in een bedrijfstak, des te waarschijnlijker wordt externe baanmobiliteit binnen die tak van bedrijf. Hoe meer de werkgelegenheid binnen die bedrijfstak daalt, des te onwaarschijnlijker externe baanmobiliteit binnen die tak van bedrijf. Ook een hoge turbulentie heeft meer mobiliteit binnen de bedrijfstak tot gevolg. Turbulentie heeft hier betrekking op de in- en uitstroom en niet op verplaatsingen binnen de bedrijfstak. Een hoge 'externe' doorstroming is dan ook de aanleiding voor meer 'interne' doorstroming. De analyseresultaten voor mobiliteit binnen de bedrijfstak worden gepresenteerd in tabel 2.

Hoewel op het eerste gezicht de turbulentie in de bedrijfstak van herkomst een sterker effect lijkt te hebben dan de netto structurele verandering van de werkgelegenheid in die tak van bedrijf (de parameters zijn immers 1.14 respectievelijk 1.02), is dit toch niet het geval. Het maximale directe effect van de netto structurele verandering van de werkgelegenheid in de bedrijfstak van herkomst bedraagt namelijk 12 en het maximale directe effect van de turbulentie in de herkomstsector 8. De richting waarin een bedrijfstak zich per saldo ontwikkelt, verklaart grotere verschillen in de odds van externe baanmobiliteit binnen de bedrijfstak dan de omvang van de in- en uitstroom van personen die deze netto verandering tot stand brengt.

Als niet alleen met de ontwikkeling in de bedrijfstak van herkomst wordt rekening gehouden, maar ook met veranderingen in aangrenzende bedrijfstakken en op de rest van de arbeidsmarkt, zoals in model 2, blijven verschillen bestaan tussen Oost- en West-Duitsland en tussen de afzonderlijke jaren. Een stijging van de werkgelegenheid in de aangrenzende bedrijfstakken en in de rest van de arbeidsmarkt heeft een negatieve invloed op externe baanmobiliteit binnen de bedrijfstak van herkomst. Deze aantrekkingskracht van de aangrenzende en overige bedrijfstakken is nogal sterk. Als de werkgelegenheid overal even hard stijgt, is de *pull* van aangrenzende bedrijfstakken en zeker van de rest van de arbeidsmarkt sterker dan de *pull* van de eigen bedrijfstak.

Tabel 2: Effecten van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en cultureel kapitaal op mobiliteit binnen en tussen bedrijfstakken 1991-1997 ($\exp(b)$'s)

Onafhankelijke variabelen	Mobiliteit binnen de bedrijfstak			Mobiliteit tussen bedrijfstakken		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
Constante	0,01*	0,74	0,77	0,01*	0,01*	0,01*
Jaar	*	*	*			
92/93	0,78*	1,24	1,25	1,08	0,79	0,93
93/94	0,89	0,62	0,62	0,90	1,21	1,05
94/95	1,11	1,26	1,25	1,05	1,12	1,10
95/96	1,08	0,68	0,67	0,99	1,31	1,16
96/97	1,12	0,93	0,93	0,99	1,15	1,08
Werkzaam in oost	1,00	0,74*	0,73*	0,99	1,02	0,85
Werkzaam in oost * jaar	*	*	*	*	*	*
92/93	1,12	1,09	1,09	0,85*	0,86*	0,84*
93/94	1,01	1,68*	1,68*	1,24*	1,17	1,22 *
94/95	0,81*	1,26*	1,26*	1,10	1,05	1,09*
95/96	1,02	1,17	1,17	0,95	0,93	0,99*
96/97	0,91	1,09	1,09	0,94	0,92	0,94
Netto Δ herkomstbedrijfstak	1,02*	1,00	1,00	0,98*	0,99*	0,99
Turbulentie herkomstbedrijfstak	1,14*	1,12*	1,12*	1,12*	1,14*	1,14*
Netto Δ aangrenzende bedrijfstakken		0,99	0,99		1,00	0,99
Netto Δ rest arbeidsmarkt		0,82*	0,82*		1,02	1,20
Turbulentie resterende bedrijfstakken		0,59*	0,59*		1,28	1,12
Entree arbeidsmarkt in DDR			1,01			1,06
Netto Δ herkomstbedrijfstak * entree DDR			1,00			
Netto Δ aangrenzende bedrijfstakken * entree DDR						1,01
Netto Δ rest arbeidsmarkt * entree DDR						0,98
Woonachtig in oost						1,11
Netto Δ herkomstbedrijfstak * woonachtig in oost						1,00
Modelinformatie						
Verbetering van het model (Chi-kwadraat)	249,56*	64,80*	0,02	218,44*	5,04	7,04
	df = 13	df = 3	df = 2	df = 13	df = 3	df = 5
N in persoonsjaren	28609	28609	28609	28609	28609	28609

* significant op 5%-niveau. Netto Δ heeft betrekking op de mate van netto structurele verandering in werkzame personen

Is de invloed van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur op externe baanmobiliteit binnen de bedrijfstak anders voor Oost-Duitsers dan voor West-Duitsers? In hypothese 4 werd de verwachting geformuleerd, dat het positieve effect van uitbreiding van de eigen bedrijfstak op mobiliteit binnen die bedrijfstak voor personen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de DDR hebben betreden, zwakker zal zijn dan voor personen die zich voor het eerst in de BRD op de arbeidsmarkt hebben begeven. De gedachte hierachter was dat personen die hun arbeidsmarktentree in de BRD hebben gemaakt – West-Duitsers en jonge Oost-Duitsers – over voor een markteconomie gunstig cultureel kapitaal beschikken. Uit model 3 blijkt, dat de gevolgen van veranderingen in de werkgelegenheid in de eigen bedrijfstak niet anders zijn voor personen met DDR-kapitaal dan voor personen met BRD-kapitaal.

Tussen bedrijfstakken

Terwijl mobiliteit binnen de bedrijfstak van herkomst afhankelijk is van ontwikkelingen in verschillende delen van de arbeidsmarkt, blijkt mobiliteit tussen bedrijfstakken slechts afhankelijk te zijn van ontwikkelingen in de bedrijfstak van herkomst. Dit is een opmerkelijke uitkomst, aangezien men juist bij een wisseling van bedrijfstak zou verwachten dat ontwikkelingen in de aangrenzende bedrijfstakken en in de rest van de arbeidsmarkt hun invloed zouden laten gelden. De analyseresultaten zijn te vinden in tabel 2.

Verschillen in externe baanmobiliteit tussen bedrijfstakken in de oude en de nieuwe deelstaten door de jaren heen zijn ten dele terug te voeren op een andere ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur. Het positieve effect van inkrimping van de bedrijfstak van herkomst is voor personen die in de nieuwe deelstaten wonen, niet anders dan voor personen die in de oude deelstaten wonen. Ook als personen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de DDR hebben betreden, worden onderscheiden van personen die dit in de BRD hebben gedaan, kan geen effect worden ontdekt. De gevolgen van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur voor externe baanmobiliteit tussen bedrijfstakken lijken dus niet te worden beïnvloed door accentverschillen in het institutionele kader of verschillen in cultureel kapitaal.

6.2 De invloed van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur, het institutionele kader en cultureel kapitaal op externe baanmobiliteit binnen en tussen beroepen

Binnen beroepen

In tegenstelling tot wat bij de externe baanmobiliteit binnen bedrijfstakken het geval was, blijken veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur geen statistisch significant effect te hebben op externe baanmobiliteit binnen beroepen. Hetzelfde geldt voor institutionele en culturele verschillen tussen Oost- en West-Duitsland. Wel biedt een zuinig model waarin veranderingen en turbulentie in het beroep van herkomst zijn opgenomen, een significante verbetering ten opzichte van een model waarin alleen rekening wordt gehouden met het jaar en het deel van Duitsland waarin men werkzaam is.⁴ Modellen waarin ook de ontwikkelingen in de aangrenzende bedrijfstakken en in de rest van de arbeidsmarkt zijn opgenomen evenals culturele Oost-West-verschillen, leveren geen statistisch significante verbetering op. Omdat door beperkingen

Tabel 3: Effecten van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en cultureel kapitaal op mobiliteit binnen en tussen beroepen 1995-1997 ($\exp(b)$'s)

Onafhankelijke variabelen	Mobiliteit binnen het beroep			Mobiliteit tussen beroepen		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
Constante	0,05*	0,03	0,03	0,02*	0,03	0,06
96/97	1,12	1,21	1,22	1,00	1,05	1,07
Werkzaam in oost	1,09	1,20	1,27	1,30*	1,35*	1,10
Werkzaam in oost * 96/97	0,91	0,96	0,95	1,16*	1,19*	1,23*
Netto Δ herkomstberoep	0,99	0,99	0,99	1,00	1,01	1,01
Turbulentie herkomstberoep	0,95	0,93	0,93	1,05*	1,05*	1,05*
Netto Δ aangrenzende beroepen		0,98	0,98		1,00	0,97
Netto Δ rest arbeidsmarkt		1,20	1,20		1,09	0,99
Turbulentie rest van de arbeidsmarkt		1,09	1,08		1,02	0,83
Entree arbeidsmarkt in DDR			0,93			0,63*
Netto Δ herkomstberoep * entree DDR			0,99			
Netto Δ aangrenzende beroepen * entree DDR						1,03
Netto Δ rest arbeidsmarkt * entree DDR						1,17
Woonachtig in oost						1,65*
Netto Δ banen herkomstberoep * woonachtig in oost						0,99
Modelinformatie						
Verbetering van het model (Chi-kwadraat)	14,71*	5,51	1,516	37,08*	0,65	28,56
	df = 5	df = 3	df = 2	df = 5	df = 3	df = 5
N in persoonsjaren	7907	7907	7907	7907	7907	7907

* significant op 5%-niveau. Netto Δ heeft betrekking op de mate van netto structurele verandering in werkzame personen

in de data slechts een beperkt aantal latere buiten het tijdvenster liggende jaren (1995-1997) in de analyses kon worden opgenomen, is de variatie beperkt gebleven. Dat kan een reden zijn geweest voor het ontbreken van in de hypothesen veronderstelde significante verbanden. De analyseresultaten worden gepresenteerd in tabel 3.

Tussen beroepen

Bij externe baanmobiliteit tussen beroepen spelen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wel een rol. Naarmate er meer in- en uitstroom plaatsvindt in het beroep waarin mensen werkzaam zijn, zullen zij eerder van beroep veranderen. Veranderingen in de omvang van de werkgelegenheid in het eigen beroep, in de aangrenzende beroepen of op de rest van de arbeidsmarkt hebben echter geen significant effect. De analyseresultaten zijn te vinden in tabel 3.

Welke verschillen bestaan er tussen Oost en West? Personen die in Oost-Duitsland wonen of werken, veranderen meer van beroep dan personen die dit in West-Duitsland doen. Maar kijken we naar de invloed van cultureel kapitaal, dan zien we het omgekeerde. Personen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de BRD hebben betreden – West-Duitsers en jonge Oost-Duitsers – hebben een grotere kans op externe baanmobiliteit tussen beroepen, dan personen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de DDR hebben betreden – oudere Oost-Duitsers. Opvallend genoeg leiden institutionele verschillen en verschillen in cultureel kapitaal niet tot een elaboratie van het effect van veranderingen in de werkgelegenheid op externe baanmobiliteit tussen beroepen. Dit werd in theorie wel verwacht.

6.3 De invloed van menselijk kapitaal op externe baanmobiliteit tussen bedrijfstakken en beroepen

Tussen bedrijfstakken

Personen die in hun opleidingsrichting werkzaam zijn, blijken minder gauw van bedrijfstak te veranderen dan personen die dit niet zijn. Dit is conform de geformuleerde hypothese. In tegenpraak met de verwachting is echter, dat dit sterker geldt voor personen met een diploma uit de DDR dan voor personen met een BRD-diploma. De analyseresultaten zijn te vinden in tabel 4.

De invloed van ervaring op externe baanmobiliteit tussen bedrijfstakken is anders voor algemene dan voor specifieke ervaring. Hoe langer personen bij dezelfde werkgever werkzaam zijn, des te kleiner is de kans dat zij bij een andere werkgever in een andere bedrijfstak aan de slag gaan. Dit geldt sterker naarmate personen jonger zijn, maar op zich zullen jongere personen eerder van bedrijfstak wisselen dan oudere personen. In tegenstelling tot specifieke ervaring, heeft algemene ervaring een positief effect op externe baanmobiliteit tussen bedrijfstakken. Naarmate men meer algemene ervaring heeft, is het waarschijnlijker dat men van bedrijfstak verandert. Dit effect is zwakker, naarmate personen ouder zijn.

Zowel voor algemene als specifieke ervaring geldt, dat de invloed van ervaring op externe baanmobiliteit tussen bedrijfstakken anders is voor oudere personen dan voor jongere personen. Het is echter niet zo, dat hierin verschillen bestaan tussen personen met DDR-kapitaal en personen met BRD-kapitaal.

Tussen beroepen

De invloed van het werkzaam zijn in de richting waarin men is opgeleid, en het hebben van een diploma uit de DDR dan wel uit de BRD is hetzelfde bij mobiliteit tussen beroepen en bij mobiliteit tussen bedrijfstakken. Personen die het geleerde beroep uitoefenen, zullen minder gauw van beroep veranderen, dan personen die dit niet doen. Dit geldt sterker voor personen met een diploma uit de DDR dan voor personen met een diploma uit de BRD. De analyseresultaten zijn te vinden in tabel 4.

Naarmate personen meer algemene ervaring hebben, is de externe baanmobiliteit tussen beroepen waarschijnlijker. Dit positieve effect van algemene ervaring is kleiner, naarmate personen ouder zijn. Het is tevens kleiner voor personen die hun loopbaan in de DDR zijn begon-

Tabel 4: *Effect van menselijk kapitaal op mobiliteit tussen bedrijfstakken en beroepen 1995-1997 (exp(b)'s)*

Onafhankelijke variabelen	Bedrijfstakmobiliteit	Beroepsmobiliteit
DDR-kapitaal	0,19	0,06
Werkzaam in baan waarvoor doorgeleerd	*	
Nee	2,12	1,47
In opleidingsrichting	2,05	3,95
Geen vaardigheden vergaard	0,19	0,13
Baan doorgeleerd * DDR-kapitaal	*	*
Nee * DDR-kapitaal	1,22	1,20
In opleiding * DDR-kapitaal	6,29	6,04
Geen vaardigheden * DDR-kapitaal	0,13	0,13
Leeftijd	0,93*	0,85*
Algemene ervaring	1,18*	1,22*
Specifieke ervaring	0,76*	0,81*
Leeftijd * algemene ervaring	0,99*	1,00
Leeftijd * specifieke ervaring	1,01*	1,00
Algemene ervaring * DDR-kapitaal	1,00	0,83*
Specifieke ervaring * DDR-kapitaal	1,05	1,23*
Leeftijd * DDR-kapitaal	1,05	1,13*
Leeftijd * algemene ervaring * DDR-kapitaal	1,00	1,00
Leeftijd * specifieke ervaring * DDR-kapitaal	1,00	0,99*
Modelinformatie		
Verbetering van het model	272,88*	175,29*
(Chi-kwadraat) door toevoeging van de 'menselijk kapitaal'-variabelen	df = 16	df = 16
N in persoonsjaren	9039	7653

* significant op 5%-niveau. De baselinevariabelen zijn de variabelen uit model 3 van bedrijfstak- en beroepsmobiliteit plus bedrijfsomvang, opleidingsniveau en sekse.

nen, dan voor personen die hun loopbaan in de BRD hebben aangevangen. De dempende werking van een hogere leeftijd op het positieve effect van algemene ervaring verschilt niet significant voor personen met DDR-kapitaal en personen met BRD-kapitaal. Anders is dit bij specifieke ervaring. Naarmate personen meer specifieke ervaring hebben, is de kans kleiner dat zij bij een andere werkgever een ander beroep zullen gaan uitoefenen. Als personen de arbeidsmarkt voor het eerst in de BRD hebben betreden, geldt dit minder sterk naarmate zij ouder zijn. Hebben personen daarentegen de arbeidsmarkt voor het eerst in de DDR betreden, dan geldt dit sterker naarmate zij ouder zijn.

7. Conclusies

Welk effect hebben in het herenigde Duitsland in de jaren na de *Wende* veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en individuele kenmerken en hulpbronnen op externe baanmobiliteit gehad? Was de interveniërende werking van het institutionele kader op deze effecten in de oude en nieuwe deelstaten van het herenigde Duitsland ongeveer hetzelfde of juist nogal verschillend? Hoe hebben de hypothesen over de invloed van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur op externe baanmobiliteit de toets van de empirie doorstaan?

Hypothese 1 handelde over de wisselingen van baan en bedrijf die gepaard gingen met wisseling van beroep en/of bedrijfstak. Externe baanmobiliteit tussen bedrijfstakken bleek inderdaad zoals verwacht een positieve functie te zijn van inkrimping en een negatieve functie van uitbreiding van de bedrijfstak van herkomst. Er kon echter geen zelfstandig effect van inkrimping dan wel uitbreiding elders op de arbeidsmarkt worden vastgesteld. Dat betekent dat wel het verwachte primaire effect optrad, maar niet de veronderstelde secundaire en tertiaire effecten. Anders lag dit bij externe baanmobiliteit tussen beroepen. Hier speelde slechts de turbulentie in het beroep van herkomst een rol.

Hypothese 2 handelde over wisselingen van baan en werkgever binnen de beroepsgroep of bedrijfstak. Externe baanmobiliteit binnen de bedrijfstak bleek zoals verwacht een positieve functie van uitbreiding van deze bedrijfstak en inkrimping van de rest van de arbeidsmarkt. Externe baanmobiliteit binnen het beroep van herkomst bleek niet afhankelijk te zijn van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur.

Volgens hypothese 3 zou het positieve effect van inkrimping van beroep of bedrijfstak van herkomst op externe baanmobiliteit tussen beroepen en bedrijfstakken in de nieuwe deelstaten sterker moeten zijn geweest, dan in de oude deelstaten. Dit verschil zou terug te voeren zijn op de grotere ondersteuning van externe baanmobiliteit tussen beroepen en bedrijfstakken vanuit het institutionele kader. Het verwachte verband werd echter niet aangetroffen. Ook de hypothesen 4 en 5 over de invloed van cultureel kapitaal werden weerlegd.

De hypothesen 6 en 7 over het effect van opleidingsrichting en ervaring bleken grotendeels op te gaan. Personen die werkzaam waren in de baan waarvoor ze hadden doorgeleerd, verlieten hun baan minder gauw. Dit gold echter – in tegenstelling tot de uitgesproken verwachting – sterker voor personen met een DDR-diploma, dan voor degenen met een BRD-diploma. Met betrekking tot ervaring bleek het onderscheid tussen algemene en arbeidsplaatsspecifieke ervaring belangrijk. Slechts voor specifieke ervaring gold echter, conform hypothese 7, dat meer ervaring externe baanmobiliteit tussen beroepen of bedrijfstakken minder waarschijnlijk maakte. Dit gold voor personen die de arbeidsmarkt voor het eerst in de BRD hadden betreden in sterkere mate naarmate ze jonger waren en voor personen die hun arbeidsmarktentree in de DDR hadden gemaakt in sterkere mate naarmate ze ouder waren.

8. Uitleiding

Instituties kunnen kennelijk met succes worden geïmporteerd. Instituties kunnen ook in hun nieuwe omgeving op overeenkomstige wijze gaan functioneren als in de oude omgeving. Dit vormt echter nog geen garantie voor een succesvolle transformatie op andere terreinen.

De eerste twee jaar na de toetreding tot de Bondsrepubliek Duitsland waren voor de inwoners van de nieuwe deelstaten turbulente tijden. Niets functioneerde meer zoals het eerst functioneerde, maar ook nog niet zoals het moest gaan functioneren. Na dit tijdvenster kwamen de nieuwe deelstaten in rustiger vaarwater terecht. De instituties waren operationeel en functioneerden in de nieuwe deelstaten op dezelfde wijze als in de oude deelstaten, in ieder geval voorzover het arbeidsmarktinstituties betrof. Weliswaar zijn de beschikbare arbeidsmarktinstrumenten in de nieuwe deelstaten in een andere samenstelling ingezet dan in de oude deelstaten en bovendien zijn er nieuwe arbeidsmarktinstrumenten toegevoegd in reactie op de specifieke situatie van de Oost-Duitse arbeidsmarkt. Maar uiteindelijk waren de gevolgen van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur voor individuele externe baanmobiliteit in beide delen van Duitsland dezelfde. De mogelijkheden van het institutionele kader zijn in de beide delen van Duitsland anders benut, maar dit komt omdat werd ingespeeld op de specifieke behoeften en verschillende omstandigheden.

Die verschillende omstandigheden zijn de reden waarom de succesvolle implementatie van de instituties van de Bondsrepubliek in de nieuwe deelstaten niet automatisch de verschillen met de oude deelstaten heeft opgeheven. Instituties ondersteunen en regelen processen in de samenleving, de economie en de arbeidsmarkt, maar zij verrichten geen wonderen. Ook al zijn dezelfde instituties op dezelfde manier werkzaam in de twee delen van Duitsland, als de kapitaalgoederenvoorraad in het ene deel verouderd is ten opzichte van de voorraad in het andere deel, zal de productie in het ene deel alle institutionele interventies ten spijt de productie in het andere deel niet kunnen evenaren.

De economie in de nieuwe deelstaten groeide in de eerste jaren na de eenwording sterk, maar daarna nam het tempo af. Oost-Duitsland heeft nog steeds niet het economische niveau van West-Duitsland bereikt en dit zal vermoedelijk nog een aantal decennia lang zo blijven. Ook op de arbeidsmarkt blijven verschillen tussen het oude en het nieuwe bondsgebied bestaan. Niet in de manier waarop het institutionele kader gevolgen van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur naar het individuele niveau kanaliseert, maar wel in het gedrag van mensen en in de waarde van de hulpbronnen waarover zij beschikken. De jarenlange ervaring in het vorige systeem kan niet zomaar even worden ingeruild tegen een even lange ervaring in het nieuwe systeem. De beleving van het tijdvenster voegt nog een extra dimensie toe aan de verschillen tussen Oost en West. De Oost-Duitsers zijn van het ene op het andere moment van een planeconomische arbeidsmarkt met intergenerationele mobiliteit als voornaamste aanpassingsmechanisme terechtgekomen in een uiterst turbulente arbeidsmarkt met intragenerationele mobiliteit als enig aanpassingsmechanisme. De West-Duitsers delen deze ingrijpende ervaring niet.

Oost- en West-Duitsers hebben zowel in het verleden als in het heden andere ervaringen opgedaan. Dit weerspiegelt zich in andere opvattingen, verwachtingen en een groter spanningsveld bij Oost-Duitsers tussen verwachtingen en ervaringen. Of deze verschillen vooral terug te voeren zijn op het DDR-verleden of juist op de sociale en economische problemen waarmee de nieuwe deelstaten van de BRD tegenwoordig te kampen hebben, daarover valt te twisten. Feit blijft dat de *Mauer in den Köpfen* voorlopig nog niet verdwenen is. Het institutionele kader is operationeel, maar de economie en de mensen hebben langer nodig om zich aan de nieuwe omstandigheden aan te passen.

Noten

1. Dit artikel berust op onderdelen van *Mobiliteit in het herenigde Duitsland. Een onderzoek naar de invloed van het institutionele kader, veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en individuele hulpbronnen*, Tilburg, 2001 waarvoor de eerste auteur op 30 mei 2002 de NSV-scriptieprijs ontving.
2. Godelief Mars is verbonden aan de Capaciteitsgroep Zorgwetenschappen, Sectie Medische Sociologie, Universiteit Maastricht, Postbus 616, 6200 MD Maastricht. E-mail: g.mars@zw.unimaas.nl. Wil Arts en Ruud Luijkx zijn werkzaam bij het Departement Sociologie, Katholieke Universiteit Brabant, Postbus 90153, 5000 LE Tilburg. Correspondentie kan worden gericht aan eerstgenoemde auteur.
3. Dat betekent natuurlijk niet dat er niet of nauwelijks vergelijkend onderzoek is gedaan naar baanmobiliteit in de oude en de nieuwe bondsstaten voor en na de *Wende*. Het tegendeel is het geval. Zie bijvoorbeeld het grote aantal publicaties hierover van de hand van met name Diewald, Huinink, Mayer en Solga in het kader van het project *Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess* van het *Max-Planck-Institut für Bildungsforschung* in Berlijn. Zie voor nadere informatie de betreffende website van het genoemde instituut.
4. Deze analysestap wordt hier niet gepresenteerd. De Chi-kwadraat verbetert significant met 6,77 bij twee vrijheidsgraden.

Literatuur

- Bach, H., Blaschke, D., Blien, U., Brinkmann Ch., Fuchs, J., Gutsche, M., Möller, U., Kühl, J., Spitznagel, E., Steckel, W., Wiedemann, E. & Wolfinger, C. (1998). Labour market trends and active labour market policy in the Eastern German transformation process 1990-1997. *IAB Labour Market Research Topics*, 29. Op 2 november 2000 gedownload van <http://www.iab.de/ftproot/topic.pdf>.
- Blossfeld, H. (1990) Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse: Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen. In K. Mayer (Hrsg.) *Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31*, 118-145.
- Breuel, B. (1997). Treuhandanstalt: Bilanz und Perspektiven. In L. Lindlar, K. van Paridon & B. Verheijen (red.), *Van Bonn naar Berlijn: Deel 2: Economische vraagstukken voor het herenigde Duitsland* (pp. 255-267). Amsterdam: Duitsland Instituut.

- Burkhauser, R., Kreyenfeld, M. & Wagner, G. (1997). The German Socio-Economic Panel: A representative sample of reunited Germany and its parts. *Vierteljahresheft zur Wirtschaftsforschung*, 66, 1, 7-16.
- Butter, F. den & Gorter, C. (1999). Modelling labour market dynamics with on-the-job-search. *Economic modelling*, 16, 545-567.
- Diewald, M. & Sørensen, A. (1996). Erwerbsverläufe und soziale Mobilität von Frauen und Männern in Ostdeutschland: Makrostrukturelle Umbrüche und Kontinuitäten im Lebensverlauf. In M. Diewald & K. Mayer (Hrsg.) *Zwischenbilanz der Wiedervereinigung: Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß*. Opladen: Leske + Budrich.
- DiPrete, Th., Graaf, P. de, Luijkx, R., Tåhlin, M. & Blossfeld, H. (1997). Collectivist versus individualist mobility regimes? Structural change and job mobility in four countries. *American Journal of Sociology*, 103, 318-358.
- DiPrete, Th. & Nonnemaker, K. (1997). Structural change, labor market turbulence, and labor market outcomes. *American Sociological Review*, 62, 386-404.
- Haisken-De New, J. & Frick, J. (eds.) (1998). *Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study (GSOEP); Version 2.2 – September 1998; Updated to wave 14 (N)*. Berlin: German Institute for Economic Research (DIW).
- Knop, W. (1998). Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und Berufen: Ergebnis des Mikrozensus 1997. *Wirtschaft und Statistik*, 9, 745-753.
- Mars, G. (2001). *Mobiliteit in het herenigde Duitsland. Een onderzoek naar de invloed van het institutionele kader, veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en individuele hulpbronnen*, Tilburg: Doctoraalscriptie.
- Nielsen, K., Jessop, B. & Hausner, J. (1995). Institutional change in post-socialism. In J. Hausner, B. Jessop & K. Nielsen (eds.) *Strategic choice and path-dependency in post-socialism: institutional dynamics in the transformation process* (pp. 3-44). Aldershot: Edward Elgar.
- North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pohl, R. (1997). Situation und Perspektiven in den neuen Bundesländern. In: L. Lindlar, K. van Paridon & B. Verheijen (red.) *Van Bonn naar Berlijn: Deel 2: Economische vraagstukken voor het herenigde Duitsland*. Amsterdam: Duitsland Instituut.
- Priewe, J. (1997). Die Folgen der schnellen Privatisierung der Treuhandanstalt: eine vorläufige Schlußbilanz. In L. Lindlar, K. van Paridon & B. Verheijen (red.) *Van Bonn naar Berlijn: Deel 2: Economische vraagstukken voor het herenigde Duitsland* (pp. 269-285). Amsterdam: Duitsland Instituut.
- Sackmann, R. & Wingens, M. (1996). Berufsverläufe im Transformationsprozeß. In M. Diewald & K. Mayer (Hrsg.) *Zwischenbilanz der Wiedervereinigung: Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß*. Opladen: Leske + Budrich.
- Schmalwasser, O. (1998). Zur gesamtwirtschaftlichen Lage in den neuen Ländern und Berlin-Ost. In: Zur wirtschaftlichen Lage in den neuen Ländern und Berlin-Ost. *Wirtschaft und Statistik*, 3, 183-187.

- Solga, H., Diewald, M. & Goedicke, A. (2000). Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, 242-260.
- Statistisches Bundesamt (2001). *Wissenschaftsforum – Mikrodatenfiles/Scientific-Use-Files, Mikrozensus*. Op 24 april 2001 gedownload van <http://www.statistik-bund.de/micro/d/-micro-c1.htm>
- Wegener, B., Lippl, B. & Christoph, B. (2000). Justice ideologies, Perceptions of Reward Justice, and Transformation: East and West Germany in Comparison. In D.S. Mason & J.R. Kluegel (eds.), *Marketing Democracy. Changing opinion about inequality and politics in East Central Europe* (pp. 122-160). Lanham: Rowan & Littlefileds.
- Windolf, P. & Schief, S. (1999). Unternehmensverflechtung in Ostdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51, 2, 260-282.
- Zühlke, S. & Goedicke, A. (2000). Mobilität oder Immobilität? Zur Bedeutung interner Arbeitsmärkte in beiden deutschen Staaten vor 1989. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52, 1, 81-95.