
Inzetbaarheid niet gebaat bij baanmobiliteit

Gevolgen van mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt

Heyma, A., van der Werff, S. & Prins, J. 2009. *Baten van baan-baanmobiliteit*. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Economische Zaken, SEO-rapport 2009-40, Amsterdam.

In 2008 kwam de Commissie Bakker met voorstellen om in het licht van de vergrijzing de arbeidsparticipatie in Nederland structureel te verhogen. Daarbij ging zij uit van de veronderstelling dat baan-baanmobiliteit een van de factoren is die eraan kan bijdragen dat werknemers inzetbaar blijven (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Die veronderstelling is gebaseerd op het idee dat baan-baanmobiliteit bijdraagt aan de opbouw van zowel menselijk kapitaal als zoekkapitaal. Van het eerste wordt men productiever, door het tweede wordt bij baanverlies gemakkelijker een nieuwe baan gevonden. In opdracht van het Nederlandse ministerie van Economische Zaken onderzocht SEO Economisch Onderzoek of de veronderstelde relatie tussen baan-baanmobiliteit en inzetbaarheid kon worden gestaafd aan de praktijk (Heyma, Van der Werff & Prins, 2009; Prins & Heyma, 2010). Daarbij is de inzetbaarheid van werknemers vertaald in de mate waarin zij in staat zijn om werkloosheid te vermijden. Uit het onderzoek blijkt dat werknemers die in het verleden vaker van baan zijn veranderd juist eerder werkloos worden. Dit effect is volledig toe te schrijven aan onvrijwillige baanveranderingen in het verleden. Vrijwillige baanveranderingen in het verleden blijken geen enkele invloed te hebben op de kans op, of duur van werkloosheid. Het stimuleren van mobiliteit op de arbeidsmarkt draagt dus niet bij aan het inzetbaar houden van werknemers.

Baanmobiliteit als oplossing

De noodzaak om de arbeidsparticipatie te verhogen komt voort uit een sterk vergrijzende bevolking. Een krimpende groep werkenden draagt de kosten van sociale voorzieningen voor een groeiende groep niet-werkenden. Ook leidt vergrijzing tot een grotere vervangingsvraag. Bovendien hebben de Europese regeringsleiders zich in 2000 tot doel gesteld om Europa de meest dynamische kenniseconomie ter wereld te laten worden, waarvoor onder andere de arbeidsparticipatie zou moeten groeien naar 70% van de bevolking. Dit is een van de belangrijkste Lissabon doelstellingen. Omdat er steeds minder ruimte is om groei van de arbeidsparticipatie te vinden onder ouderen en vrouwen, groepen die traditioneel weinig actief waren op de arbeidsmarkt, maar de laatste paar decennia een grote inhaalslag hebben gemaakt, wordt er gezocht naar andere manieren om bevolkingsbreed de arbeidsparticipatie te stimuleren.

Een van die manieren wordt gezocht in een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt. Door een snellere allocatie van het arbeidsaanbod over de arbeidsvraag wordt de zoektijd verkort en de mogelijkheden voor werklozen om een baan te vinden vergroot. Een grotere dynamiek maakt ook een betere match mogelijk, waardoor productiviteit en lonen kunnen stijgen. Voorwaarde voor een grotere dynamiek is echter dat werknemers voldoende inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dat hangt af van de kennis en vaardigheden die mensen bezitten, waaronder de vaardigheid om bij baanverlies snel een nieuwe geschikte baan te vinden.

De veronderstelling dat baan-baanmobiliteit tot een hogere inzetbaarheid leidt, is gebaseerd op verschillende theoretische overwegingen. Op de eerste plaats is er de theorie van het menselijk kapitaal, die zegt dat baan-baanmobiliteit de opbouw van kennis en vaardigheden (het menselijk kapitaal) kan vergroten. Dat is het geval als de opbouw van kennis vooral in het begin van een nieuwe baan plaatsvindt. Op de tweede plaats geldt volgens de baanzoektheorie dat door baanwisselingen er een steeds betere match ontstaat tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod. Bovendien wordt er door baanwisselingen een zogenaamd zoekkapitaal opgebouwd, dit bestaat uit kennis en vaardigheden die van nut zijn bij het zoeken van werk. Een derde relevante theorie is de signaleringstheorie, die stelt dat baanmobiliteit voor werkgevers een signaal is van een hogere inzetbaarheid en daarmee een hogere arbeidsproductiviteit. Hierdoor zijn werkgevers eerder geneigd om werknemers aan te nemen. Ten slotte kan nog de invloed van institutionele factoren op de mate van baan-baanmobiliteit worden genoemd. Zo zorgt de mogelijkheid van flexibele arbeidscontracten voor meer baanmobiliteit, terwijl ontslagbescherming juist tot minder baanmobiliteit leidt.

Economische theorie stelt echter niet eenduidig vast dat baan-baanmobiliteit tot een betere inzetbaarheid van werknemers leidt. Kijken we bijvoorbeeld naar de opbouw van menselijk kapitaal, dan kan ook worden beargumenteerd dat juist een langdurige arbeidsrelatie bij dezelfde werkgever voor de opbouw van meer specialistische kennis en vaardigheden zorgt. Baan-baanmobiliteit zorgt dan dus voor een lagere inzetbaarheid. Ook vanuit de baanzoektheorie kan worden beredeneerd dat meer baanveranderingen niet noodzakelijk ten

goede komen aan de inzetbaarheid. Als de match tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod na verloop van tijd is geoptimaliseerd, kan verdere baanmobiliteit juist leiden tot een lagere inzetbaarheid. Vanuit de signaleringstheorie kan een hoge baanmobiliteit ook worden geïnterpreteerd als een beperking in de mogelijkheid van werknemers om een langdurige arbeidsrelatie aan te gaan. Het is dus niet op voorhand duidelijk dat baan-baanmobiliteit de inzetbaarheid van werknemers verhoogt, laat staan een oplossing is voor het streven naar een hogere arbeidsparticipatie.

Verschillen in inzetbaarheid

De effecten van baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van werknemers zijn op twee manieren onderzocht. Daartoe is inzetbaarheid zowel uitgedrukt in de mate waarin mensen werkloos worden, als in de werkloosheidsduur. Door beide in verband te brengen met de baan-baanmobiliteit in het verleden, kan het effect van baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt worden vastgesteld. In het onderzoek is gebruik gemaakt van het OSA Arbeidsaanbodpanel. Dit is een enquête die sinds 1986 elke twee jaar is gehouden onder ongeveer 5000 personen per keer, waarbij in twee achtereenvolgende enquêtes zoveel mogelijk dezelfde mensen worden ondervraagd. Op die manier wordt inzicht verkregen in de arbeidsmarktsituatie van mensen over een langere periode (maximaal twintig jaar in de onderzoekspopulatie). Dit biedt de mogelijkheid om de baan-baanmobiliteit in het verleden te bepalen en effecten daarvan te meten op de meest recent waargenomen arbeidsmarktsituatie. Op die manier kan een verband worden gelegd tussen baanveranderingen en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Het belangrijkste probleem daarbij is de richting van het effect vast te stellen. Niet alleen kan baan-baanmobiliteit invloed hebben op inzetbaarheid, maar inzetbaarheid heeft ook invloed op de baan-baanmobiliteit van werknemers (omgekeerde causaliteit). Iemand die goed inzetbaar is zal gemakkelijker van baan kunnen veranderen. Niet voor niets zijn er vooral studies in de economische literatuur die handelen over de invloed van employability op de baanmobiliteit van werknemers. De omgekeerde relatie is tot dusver onderbelicht

gebleven. Dat maakt ons onderzoek uniek. Om de juiste richting van het effect vast te stellen, wordt het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de inzetbaarheid in het heden gemeten. Daarnaast wordt rekening gehouden met het feit dat inzetbaarheid in het heden mogelijk sterk samenhangt met inzetbaarheid in het verleden als gevolg van de individuele arbeidsproductiviteit van werknemers. Inzetbaarheid in het heden lijkt daardoor de baan-baanmobiliteit in het verleden te bepalen. Het is daarom noodzakelijk om in de analyse rekening te houden met het individuele productiviteitsprofiel. Dat gebeurt op twee manieren.

Op de eerste plaats wordt rekening gehouden met allerlei persoonskenmerken die de individuele arbeidsproductiviteit kunnen beïnvloeden. Hieronder vallen leeftijd, opleidingsniveau, soort arbeidscontract, bedrijfstak waarin men werkt en de grootte van het bedrijf waar men werkt. Ook is er in het OSA Arbeidsaanbodpanel unieke informatie beschikbaar die het individuele productiviteitsniveau meer direct uitdrukt. Dat zijn naast het loon indicatoren voor de arbeidstevredenheid, de aansluiting van de baan op de genoten opleiding en de mate waarin iemand inzetbaar is in een andere functie.

De tweede manier waarop gecorrigeerd wordt voor verschillen in inzetbaarheid tussen werknemers, is door gebruik te maken van het verband tussen het moment dat mensen werkloos worden en het moment waarop mensen van baan veranderen. Een baanverandering wijst eerder op een hoge inzetbaarheid, werkloosheid eerder op een lage inzetbaarheid. Goed inzetbare werknemers kunnen werkloosheid vermijden door tijdig van baan te veranderen. Als een grote kans op baanverandering samenhangt met een lage kans op werkloosheid, gecorrigeerd voor verschillen in persoons- en baankenmerken, dan zegt dat op zichzelf al iets over de inzetbaarheid van werknemers. Door rekening te houden met de samenhang tussen baanmobiliteit en werkloosheid, wordt het effect van baan-baanmobiliteit in het verleden op de inzetbaarheid zo zuiver mogelijk ingeschat.

Gemiddeld genomen is de kans om binnen drie jaar na een baanstart vanuit die baan werkloos te worden ongeveer 6 à 7% (zie tabel 1). De kans om vervolgens ten minste een jaar werkloos te blijven is ongeveer 43% (zie tabel 2). Factoren die een

grote invloed hebben op de werkloosheidskans en de werkloosheidsduur zijn het type arbeidscontract, de baantevredenheid van werknemers, de conjuncturele omstandigheden waarin een baan wordt gevonden of waarin men werkloos wordt, de bedrijfstak waarin men werkt en de leeftijd waarop men werkloos wordt. Een tijdelijk contract leidt eerder tot werkloosheid dan een vast contract. Ook werknemers die ontevreden zijn met hun werk worden eerder werkloos. Het aanvaarden van een baan onder gunstige economische omstandigheden zorgt er juist voor dat werknemers minder snel werkloos worden. Ook zorgen gunstige economische omstandigheden ervoor dat mensen minder lang werkloos blijven. Ouderen worden vaker werkloos en blijven duidelijk langer werkloos dan jongeren. Kleinere effecten worden gevonden voor geslacht en het loonniveau. Vrouwen worden eerder werkloos en blijven ook langer werkloos dan mannen, terwijl een relatief hoog loon ervoor zorgt dat werknemers minder snel werkloos worden.

Wanneer met al deze mogelijke oorzaken voor verschillen in de inzetbaarheid van werknemers rekening wordt gehouden, blijft er toch nog een effect over van de mate van baan-baanmobiliteit in het verleden. Daarbij moet wel een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen recente baan-baanmobiliteit en baan-baanmobiliteit die meer in het verleden heeft plaatsgevonden. Recente baan-baanmobiliteit (binnen een jaar voorafgaand aan een baan) reduceert de kans op werkloosheid significant. Omdat recente baan-baanmobiliteit wordt gedomineerd door de overgang naar de huidige baan, bestaat er logischerwijze minder behoefte aan een nieuwe overgang of baanbeëindiging. Bij baan-baanmobiliteit die wordt gemeten over een langere periode voorafgaand aan een baan geldt dat niet. Baan-baanmobiliteit die meer in het verleden plaatsvindt, blijkt geen invloed te hebben op de kans om werkloos te worden. Wel verkort het de werkloosheidsduur. Baan-baanmobiliteit lijkt dus geen effect te hebben op de inzetbaarheid van werknemers, wel op de inzetbaarheid van werklozen.

Vrijwillige versus onvrijwillige baanmobiliteit

Uit een nadere analyse van het effect van baan-baanmobiliteit op de kans om werkloos te worden,

blijkt dat er wel een significant effect is van *onvrijwillige* baan-baanmobiliteit op de inzetbaarheid van werknemers. Hoe vaker werknemers in het verleden gedwongen zijn geweest om van baan te veranderen, hoe groter de kans dat ze vanuit de

huidige baan werkloos worden. Tabel 1 laat zien dat de kans om binnen drie jaar na een baanstart werkloos te worden varieert tussen 7% bij een lage mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit tot 10% bij een hoge mate van onvrijwillige baan-

Tabel 1.
Gemiddelde kans op baanbeëindiging binnen drie jaar na baanstart

| | Geen beëindiging (baanbehoud) (%) | Overstap naar volgende baan (%) | Uitstroom naar werkloosheid (%) |
|---|--------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Naar baan-baanmobiliteit totaal | | | |
| Laag | 45,3 | 48,3 | 6,4 |
| Gemiddeld | 41,8 | 51,7 | 6,5 |
| Hoog | 38,9 | 54,6 | 6,5 |
| Naar vrijwillige baan-baanmobiliteit | | | |
| Laag | 42,9 | 50,0 | 7,1 |
| Gemiddeld | 41,5 | 52,0 | 6,5 |
| Hoog | 39,7 | 54,5 | 5,8 |
| Naar onvrijwillige baan-baanmobiliteit | | | |
| Laag | 39,6 | 53,6 | 6,8 |
| Gemiddeld | 35,2 | 56,7 | 8,1 |
| Hoog | 29,5 | 60,5 | 10,0 |
| Naar baantevredenheid | | | |
| Zeer ontevreden | 28,0 | 65,6 | 6,4 |
| Ontevreden | 37,2 | 57,4 | 5,4 |
| Tevreden | 48,1 | 48,8 | 3,1 |
| Zeer tevreden | 53,0 | 44,6 | 2,4 |
| Naar conjuncturele omstandigheden | | | |
| Laagconjunctuur en hoge werkloosheid | 40,2 | 46,0 | 13,9 |
| Gemiddeld | 43,1 | 50,8 | 6,1 |
| Hoogconjunctuur en lage werkloosheid | 44,8 | 52,4 | 2,8 |
| Naar leeftijd | | | |
| 25 jaar | 39,0 | 55,2 | 5,9 |
| 35 jaar | 43,0 | 50,4 | 6,6 |
| 45 jaar | 47,8 | 44,3 | 7,9 |
| 55 jaar | 52,8 | 37,1 | 10,1 |
| Naar duur sinds baanstart | | | |
| Binnen 6 maanden | 89,5 | 8,2 | 2,3 |
| Binnen 1 jaar | 77,5 | 18,2 | 4,4 |
| Binnen 1,5 jaar | 66,5 | 27,8 | 5,7 |
| Binnen 2 jaar | 58,7 | 34,8 | 6,4 |
| Binnen 3 jaar | 45,4 | 47,3 | 7,3 |
| Binnen 4 jaar | 36,7 | 55,6 | 7,7 |
| Binnen 5 jaar | 31,3 | 60,5 | 8,2 |

Noot: Cursief gedrukte percentages verschillen statistisch niet significant van elkaar. De waarden laag, gemiddeld en hoog voor de verklarende factoren komen overeen met respectievelijk het 10de, 50ste en 90ste percentiel in de verdeling van de waarde van de verklarende factoren in de onderzoekspopulatie. Als gevolg van ontbrekende waarden bij verklarende factoren en het niet-lineaire karakter van het model, komen percentages bij gemiddelde waarden van de verklarende factoren niet altijd overeen.

baanmobiliteit in het verleden. Er zit dus een positief verband tussen inzetbaarheid in het verleden en inzetbaarheid in het heden. Voor dat verband wordt al zo goed mogelijk gecorrigeerd door rekening te houden met factoren die de individuele arbeidsproductiviteit beïnvloeden. Desondanks kunnen we niet uitsluiten dat de gevonden relatie endogeen is. In dat geval drukt het gevonden resultaat vooral het effect uit van inzetbaarheid op de mate van baan-baanmobiliteit.

Bij de analyse van de werkloosheidsduur vinden we juist dat een grotere onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden tot een hogere inzetbaarheid in het heden leidt. Tabel 2 laat zien dat de kans om binnen een jaar een periode van werkloosheid te beëindigen varieert tussen 57% bij een lage mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit tot 77% bij een hoge mate van onvrijwillige baan-baanmobiliteit in het verleden. Hoe vaker men in het verleden gedwongen van baan is veranderd, hoe

Tabel 2.

Gemiddelde kans op beëindiging werkloosheid binnen een jaar

| | Geen beëindiging (nog werkloos) (%) | Uitstroom uit werkloosheid (%) |
|---|--|-----------------------------------|
| Naar baan-baanmobiliteit totaal | | |
| Laag | 46,5 | 53,5 |
| Gemiddeld | 42,5 | 57,5 |
| Hoog | 37,4 | 62,6 |
| Naar vrijwillige baan-baanmobiliteit | | |
| Laag | 60,5 | 39,5 |
| Gemiddeld | 57,1 | 42,9 |
| Hoog | 52,8 | 47,2 |
| Naar onvrijwillige baan-baanmobiliteit | | |
| Laag | 43,2 | 56,8 |
| Gemiddeld | 34,4 | 65,6 |
| Hoog | 23,2 | 76,8 |
| Naar conjuncturele omstandigheden | | |
| Laagconjunctuur | 54,3 | 45,7 |
| Gemiddeld | 43,6 | 56,4 |
| Hoogconjunctuur | 35,8 | 64,2 |
| Naar leeftijd | | |
| 25 jaar | 33,1 | 66,9 |
| 35 jaar | 42,8 | 57,2 |
| 45 jaar | 58,2 | 41,8 |
| 55 jaar | 75,1 | 24,9 |
| Naar duur sinds start werkloosheid | | |
| Binnen 3 maanden | 78,2 | 21,8 |
| Binnen 6 maanden | 62,5 | 37,5 |
| Binnen 9 maanden | 51,2 | 48,8 |
| Binnen 1 jaar | 43,3 | 56,7 |
| Binnen 1,5 jaar | 34,0 | 66,0 |
| Binnen 2 jaar | 26,0 | 74,0 |
| Binnen 3 jaar | 16,0 | 84,0 |

Noot: Cursief gedrukte percentages verschillen statistisch niet significant van elkaar. De waarden laag, gemiddeld en hoog voor de verklarende factoren komen overeen met respectievelijk het 10de, 50ste en 90ste percentiel in de verdeling van de waarde van de verklarende factoren in de onderzoekspopulatie. Als gevolg van ontbrekende waarden bij verklarende factoren en het niet-lineaire karakter van het model, komen percentages bij gemiddelde waarden van de verklarende factoren niet altijd overeen.

korter de werkloosheidsduur in het heden. Kennelijk leren werknemers als gevolg van onvrijwillige baan-baanmobiliteit om te gaan met een situatie van werkloosheid en leren ze 'de kortste weg naar werk' kennen.

Opvallender dan de effecten van onvrijwillige baan-baanmobiliteit, is het ontbreken van enig significant effect van *vrijwillige* baan-baanmobiliteit op de werkloosheidskans of werkloosheidsduur. Het maakt voor de inzetbaarheid van mensen dus niet uit of ze in het verleden vaak of helemaal niet van baan zijn veranderd. De Commissie Bakker (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008) veronderstelde in haar advies aan de Nederlandse regering nog dat baan-baanmobiliteit een van de factoren is die eraan kan bijdragen dat werknemers inzetbaar blijven. Deze veronderstelling wordt niet door de praktijk bevestigd.

In onze analyse van de werkloosheidskans hebben we ook onderscheid gemaakt tussen interne en externe baanveranderingen in het verleden. Een interne baanverandering is een functieverandering bij dezelfde werkgever, terwijl een externe baanverandering een verandering van werkgever inhoudt, maar niet noodzakelijk een verandering van functie. Externe baan-baanmobiliteit leidt tot een grotere werkloosheidskans dan interne baan-baanmobiliteit. Daarbij geldt dat hoe vaker een werknemer in het verleden van werkgever is veranderd, hoe groter de kans om werkloos te worden. Dit hangt sterk samen met de grotere kans op werkloosheid als gevolg van onvrijwillige baan-baanmobiliteit, die vaker gepaard gaat met een externe dan met een interne baanverandering.

Baanmobiliteit als voorwaarde

In tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd, verhoogt baan-baanmobiliteit niet of nauwelijks de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt. Baan-baanmobiliteit vormt daarmee geen directe oplossing voor een verhoging van de arbeidsparticipatie. Dit betekent echter niet dat baan-baanmobiliteit geen enkel voordeel heeft. Er kan immers worden geconstateerd dat er veel baan-baanmobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt plaatsvindt, die niet

zou bestaan als niet ten minste een van de partijen (de aanbieder van arbeid of de vrager van arbeid) er geen voordeel aan zou kunnen ontleen. Het vinden van de juiste match door werknemer en werkgever en de ontwikkeling van menselijk kapitaal lijken daarvoor belangrijke redenen te zijn. Zo laten verschillende studies zien dat er een grote doorstroom is van flexibele arbeid naar vaste dienstverbanden (Heyma & Van Klaveren, 2008; De Graaf-Zijl, Van den Berg & Heyma, 2009). Baan-baanmobiliteit is dus veeleer een voorwaarde voor een goed functionerende arbeidsmarkt dan een middel om de arbeidsparticipatie te verhogen. In dat verband kan ook worden gewezen op de relatief grote mate van flexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt en de voor Europese begrippen relatief lage werkloosheid en hoge arbeidsparticipatie in Nederland (Eurostat Labour Force Survey, 2009). Beleid zou zich dus niet zozeer moeten richten op het bevorderen van baan-baanmobiliteit, maar op het voorkomen van de belemmering ervan. Want waar vrijwillige baan-baanmobiliteit de loopbaan van werknemers niet noodzakelijk baat, daar schaadt het die in ieder geval ook niet.

Arjan Heyma
Siemen van der Werff
Jurriaan Prins
SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam

Bibliografie

- Commissie Arbeidsparticipatie. 2008. *Naar een toekomst die werkt*, Den Haag.
- de Graaf-Zijl, M., van den Berg, G.J. & Heyma, A. 2009. *Stepping-stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work*. Journal of Population Economics.
- Heyma, A., van der Werff, S. & Prins, J. 2009. *Baten van baan-baanmobiliteit*. Onderzoek in opdracht van het ministerie van Economische Zaken, SEO-rapport 2009-40, Amsterdam.
- Heyma, A. & van Klaveren, C. 2008. *Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-clënten*. Onderzoek in opdracht van de ABU en CWI, SEO-rapport 2008-12, Amsterdam.
- Prins, J. & Heyma, A. 2010. *Effects of job mobility on the unemployment risk*. Working paper, SEO Economic Research, Amsterdam.