

Beweging en stabiliteit op de arbeidsmarkt

Stromen en bestanden

In tal van bedrijven en op de arbeidsbureaus ziet men een komen en gaan van arbeidskrachten. Dienstverbanden met een duur van tientallen jaren en jarenlange werkloosheid komen veel voor, maar tijdelijke banen en korte werkloosheidsperiodes ook. Blijkbaar gaat op de arbeidsmarkt een groot aantal mutaties samen met een aanzienlijke stabiliteit.

Dit artikel behandelt beweging en stabiliteit op de arbeidsmarkt aan de hand van uitkomsten van bedrijfsenquêtes die in 1979 en 1984 door het CBS zijn gehouden. Aan de orde komen zaken als de omvang en samenstelling van de instroom van arbeid in de bedrijven (indiensttredingen) en de duur van dienstverbanden.

De arbeidsmarkt is te beschouwen als een conglomeraat van bestanden: personeelsbestanden, beroepsgroepen en werklozenbestanden. Dynamisch gezien is een bestand samengesteld uit overblijvers van de 'instroom' die in het verleden heeft plaats gevonden. De tijd die een individu zonder onderbreking 1) in een bestand heeft doorgebracht is zijn verblijfsduur. Hierbij valt onderscheid te maken tussen de voltooide duur, dit wil zeggen de tijd tussen intrede en vertrek, en de onvoltooide duur, die nog loopt op het moment van waarneming.

Duidelijk is dat de voltooide verblijfsduur van een cohort (dit is de instroom van een bepaalde periode) iets anders is dan de onvoltooide duur van een bestand. Hierop is in de arbeidsmarktliteratuur al vaak de aandacht gevestigd, meestal in verband met de werkloosheid 2). Merkwaardig is dat de gemiddelde voltooide verblijfsduur van een cohort soms korter is dan de gemiddelde onvoltooide verblijfsduur van het desbetreffende bestand. Dit geldt in het algemeen voor de werkloosheid, maar ook bij personeelsbestanden kan dit zich voordoen. Hierbij speelt het verschil in populatie (instroom versus bestand) een cruciale rol. Van betekenis is voorts het verloop van de vertrek-kansen.

Op de arbeidsmarkt is het vertrek vaak juist hoog wanneer men nog maar kort is toegetreden. Dit heeft te maken met verschijnselen als tijdelijk werk, ontslag in proefperiodes, losse arbeidsrelaties, en frictie- en seizoenwerkloosheid. De echte blijvers zijn in bestanden relatief talrijker dan in cohorten. In de stromen treft men frequente wisselaars in grotere mate aan

dan men op grond van hun aandeel in de beroepsbevolking zou verwachten. De lage gemiddelde (!) verblijfsduur van cohorten moet men tegen deze achtergrond zien.

Vanouds is de arbeidsmobiliteit een belangrijk thema in het arbeidsmarkt-onderzoek. Dit hangt samen met de moeilijkheden die bedrijven kunnen ondervinden bij de personeelsvoorziening. Speciaal in een krappe arbeidsmarkt kan een bedrijf er belang bij hebben het personeelsverloop af te remmen en bedrijfstrouw te belonen.

De voorstelling van een hoge mobiliteit als ideaal, en tegelijkertijd feitelijk aanwezig in de VS, werd in de jaren zeventig gecultiveerd door een richting die wel als 'turnover-approach' is aangeduid 3). Inderdaad is er heel wat beweging op de arbeidsmarkt in de VS, zoals overigens ook in de Europese landen. Deze beweging gaat echter samen met een aanzienlijke stabiliteit, die in langdurige dienstverbanden tot uiting komt. Deze constatering gaf mede aanleiding tot theorievorming over arbeidsmarktsegmentering en z.g. interne arbeidsmarkten 4). Kenmerkend voor de interne arbeidsmarkt is dat bij de vervulling van vacatures het reeds aanwezige personeel een voorkeursbehandeling krijgt. Door dit beleid wordt de mogelijkheid tot interne verandering van arbeidsplaats (waaronder promotie) vergroot en het personeelsverloop vermindert.

Een internationaal vergelijkende studie van de OECD heeft aangetoond dat langdurige dienstverbanden in geïndustrialiseerde landen op grote schaal voorkomen 5). De verschillen die er op dit punt zijn tussen de landen zijn gradueel en ten dele te herleiden tot demografische factoren. In de VS wordt bij oudere nog werkende mannen (55 - 64 jaar) een gemiddelde anciënniteit van ongeveer 16 jaar waargenomen, wat in vergelijking met andere landen niet ongewoon is. De hoogte van dit gemiddelde is opvallend, vooral tegen de achtergrond van het grote aantal mutaties op de arbeidsmarkt. Bij jongeren is de gemiddelde anciënniteit uiteraard lager, maar zij hebben nog een langere weg te gaan; de anciënniteit loopt met de leeftijd sterk op. In bedoelde OECD-studie zijn voor Nederland slechts summier gegevens opgenomen over werknemers in de nijverheid in 1972.

De gegevens

De in de volgende paragrafen opgenomen gegevens zijn ontleend aan een tweetal loononderzoeken van het CBS, namelijk het *Loonstruc-tuuronderzoek 1979* en het *Jaarlijks loononderzoek 1984*. Bij beide bedrijfsenquêtes, die - zoals de namen al aangeven - primair gericht zijn op het verzamelen van loongegevens, wordt gevraagd naar een aantal kenmerken van de werknemers die in de steekproef zijn opgenomen. Eén van de kenmerken is het jaar van indiensttreding bij de huidige werkgever, waaruit het aantal dienstjaren (anciënniteit) wordt afgeleid. Van het bedrijf zijn eveneens een aantal kenmerken bekend, zoals de economische activiteit en de grootte-klasse. Bij het onderzoek van 1979 is gevraagd naar het functieniveau van de werknemer; dit gegeven ontbreekt in 1984. Het terrein van onderzoek kan globaal worden omschreven als: alle werknemers die in oktober van het desbetreffende jaar werkzaam waren in de nijverheid en dienstensector (inclusief overheid) 6).

Door het kenmerk anciënniteit valt een ander met betrekking tot de arbeidsmobiliteit af te leiden. Dit kan gebeuren door de categorie pas in dienst

1) Men kan de verblijfsduur ook definiëren als de totale tijd gedurende een zekere periode in een bepaalde toestand doorgebracht, dus ongeacht eventuele onderbrekingen. Deze definitie is waar het gaat om de werkloosheidservaring wellicht relevanter. Zie A.G. Akerlof en B.G.M. Main, *Unemployment spells and unemployment experience*, *The American Economic Review*, december 1980.

2) In Nederland onder meer door W. Sidré, *De duur van de werkloosheid*, Rotterdam, 1976.

3) OESO, *OECD-Employment Outlook 1984*, hoofdstuk 4.

4) Zie b.v. C. van Bergeijk en A. de Grip, *Bestaan en ontwikkeling van interne arbeidsmarkten in Nederland*, *Sociaal Maandblad Arbeid*, juni 1986. Hier zijn gegevens over verloop en de duur van dienstverbanden van een aantal grote Nederlandse ondernemingen (op basis van sociale jaarverslagen) vermeld.

5) OECD, op.cit.

6) Militairen in dienst voor eerste oefening en tewerkgesteld op sociale werkplaatsen zijn uitgesloten. Bij het onderzoek van 1984 - het eerste van een nieuwe reeks - is de bedrijfstak landbouw en visserij betrokken; deze werknemers zijn in dit artikel (i.v.m. de vergelijkbaarheid) buiten beschouwing gelaten. Zie voor nadere bijzonderheden: CBS, *Loonstruc-tuuronderzoek 1979*, 's-Gravenhage, 1983 en CBS, *Sociaal-economische maandstatistiek*, april 1986.

Tabel 1. Verdeling van nieuw aangestelde a) en van alle werknemers in de nijverheid en dienstensector in oktober 1979 resp. 1984 naar persoons- en arbeidsplaatskenmerken

	1979		1984	
	Nieuw aangestelde werknemers	Alle werknemers	Nieuw aangestelde werknemers	Alle werknemers
Totaal (= 100%)	726.000	4.427.000	580.000	4.263.000
	(procenten)			
Bedrijfstak				
Nijverheid (excl bouw)				
- ondernemingen met 500 of meer werknemers	5	9	3	9
- overige ondernemingen	12	14	9	13
Bouwnijverheid	13	10	12	8
Handel, horeca en reparatie	21	17	21	17
Transport, communicatie	6	7	4	7
Bank- en verzekeringswezen, zakelijke diensten	13	9	17	11
Overige diensten	30	34	33	36
Arbeidsduur				
Volledige werkweek	73	82	61	76
Gedeeltelijke werkweek	27	18	39	24
Geslacht				
Man	60	69	59	66
Vrouw	40	31	41	34
Leeftijd				
Jonger dan 25 jaar	50	24	48	20
25-39 jaar	38	42	38	45
40-49 jaar	8	18	10	20
50 jaar en ouder	4	16	4	15
Functionieniveau				
Hoger	7	12	-	-
Middelbaar	8	14	-	-
Lager, geschoold (A)	26	32	-	-
Lager, overig	59	42	-	-

a) In 1979 resp. 1984 in dienst getreden.

b) De indeling is gebaseerd op de in het bedrijf geldende regeling.

getreden werknemers te bezien. Door uitkomsten van beide enquêtes aan elkaar te relateren krijgt men een idee van de stabiliteit. Ook de verdeling naar anciënniteit in beide jaren is informatief.

Indiensttredingen

Het aantal indiensttredingen per jaar is zeer groot. Bij de genoemde loononderzoeken zijn 726.000 (1979) resp. 580.000 (1984) personen waargenomen die eerder in het jaar in dienst waren getreden (zie tabel 1). Deze op zich zelf reeds aanzienlijke aantallen liggen nog ver onder het totale aantal indiensttredingen van genoemde jaren: niet inbegrepen zijn de indiensttredingen van de maanden november en december, en evenmin de in oktober reeds beëindigde nieuwe dienstverbanden die eerder in het jaar zijn begonnen. Deze laatste post valt moeilijk te ramen, maar is zeker niet te verwaarlozen gezien de korte duur van vele nieuwe dienstverbanden. Waarschijnlijk lag het totale aantal indienst-

tredingen in de nijverheid en dienstensector in 1979 ruim boven het miljoen. Het gaat hierbij uiteraard slechts zeer ten dele om nieuwe arbeidsplaatsen; verschijnselen als personeelsverloop, tijdelijk werk e.d. spelen een grote rol. Het lagere niveau in 1984 is een gevolg van de drastische verslechtering van de arbeidsmarkt in de tussentijdse jaren.

Het grote aantal indiensttredingen wijst er op dat de gemiddelde duur van nieuwe dienstverbanden niet erg lang kan zijn, misschien ongeveer vier jaar. Het zijn dit soort gegevens (grote aantallen mutaties, korte gemiddelde duur) die - niet ten onrechte - het beeld oproepen van een grote mobiliteit. Vraag is evenwel of de arbeidsmarkt hiermee in voldoende mate is gekarakteriseerd. De lage gemiddelde duur heeft betrekking op de *nieuwe* dienstverbanden, en niet op het bestand. Dit cruciale onderscheid wordt zeer treffend geïllustreerd door uitkomsten voor de Bondsrepubliek: meer dan de helft (55%) van de nieuwe dienstverbanden wordt daar binnen één jaar beëindigd; van de op een peildatum bestaande dienstverbanden is 20% een jaar later verbroken 7). Dit

laatste cijfer is niet gering, maar ligt duidelijk in een andere orde van grootte dan het eerste.

Het is niet verwonderlijk dat de categorie nieuw aangestelde werknemers anders is samengesteld dan het totale bestand, vooral wat betreft de leeftijd. Ook de verdeling naar bedrijfstak wijkt af. Vooral in de bouwnijverheid en delen van de dienstensector vinden relatief veel indiensttredingen plaats. Dit zegt op zich zelf niets over de ontwikkeling van de werkgelegenheid; in de bouwnijverheid bij voorbeeld is deze juist sterk teruggelopen. Opmerkelijk is het aandeel van de parttimers. Dit is in 1984 hoger dan in 1979; vooral bij de nieuw aangestelde werknemers is de stijging groot. Ook wat betreft de verdeling naar geslacht en functionieniveau wijdden de nieuw aangestelde werknemers sterk af van het totale bestand. Zoals bekend, bestaan er tussen de genoemde kenmerken allerlei samenhangen. Men kan hierbij bij voorbeeld denken aan de concentratie van vrouwen in de dienstensector; ook het deeltijdwerk moet men daar vooral zoeken.

Anciënniteit

Tabel 2 heeft betrekking op de anciënniteit van de werknemers in de peiljaren. Het gaat hierbij om de onvoltooideduur van het dienstverband. De gemiddelde anciënniteit bedroeg in 1984 voor de mannelijke werknemers 9,4 jaar en voor de vrouwen 4,9 jaar. Deze gemiddelden zijn hoger dan de voltooide duur die in de vorige paragraaf werd genoemd. Men kan veronderstellen dat werknemers op een willekeurige peildatum gemiddeld ongeveer halverwege hun dienstverband zijn. Door verdubbeling van de genoemde cijfers komt men dan tot de conclusie dat de gemiddelde werknemer bijna 19 jaar (mannen) resp. 10 jaar (vrouwen) bij de huidige werkgever blijft. Het verschil met de eerder genoemde korte gemiddelde verblijfsduur is nu wel erg groot. De veronderstelling hoeft niet precies juist te zijn. Men ziet in de figuur dat op oudere leeftijd de gemiddelde anciënniteit zelfs nog wat hoger uitkomt.

Uit de gegevens blijkt dat de anciënniteit tussen 1979 en 1984 over de gehele linie is toegenomen. Er heeft een soort verouderingsproces plaatsgevonden (ondanks de VUT), waarbij de ongunstige werkgelegenheidsontwikkeling stellig een belangrijke rol heeft gespeeld.

Opvallend zijn de verschillen in anciënniteit tussen de onderscheiden sectoren. Langdurige dienstverbanden komen in alle sectoren voor; de

7) Deze cijfers betreffen de periode 1976 - 1981. Zie U. Cramer, Zur Stabilität von Beschäftigung, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1986, nr. 2.

Tabel 2. Verdeling van werknemers in de nijverheid en dienstensector in oktober 1979 resp. 1984 naar aantal dienstjaren a)

	1979				1984			
	Aantal dienstjaren				Aantal dienstjaren			
	minder dan 5	5-9	10-14	15 en meer	minder dan 5	5-9	10-14	15 en meer
Totaal	53	21	10	16	45	25	14	17
Bedrijfstak								
Nijverheid (excl. bouw)								
– ondernemingen met 500 of meer werknemers	26	25	14	35	22	21	19	38
– overige ondernemingen	47	23	12	18	37	25	16	23
Bouwnijverheid	63	17	10	10	51	25	12	16
Handel, horeca en reparatie	63	19	8	10	54	24	12	11
Transport, communicatie	43	20	10	27	31	27	16	26
Bank- en verzekeringswezen, zakelijke diensten	59	19	10	13	50	24	12	14
Overige diensten	56	22	10	12	48	28	13	11
Arbeidsduur								
Volledige werkweek	49	21	11	18	40	25	15	21
Gedeeltelijke werkweek	72	20	5	3	61	25	10	4
Geslacht								
Man	46	21	12	21	29	24	16	23
Vrouw	70	21	5	4	58	27	11	5
Leeftijd								
Jonger dan 25 jaar	90	10	0	0	86	14	0	0
25-39 jaar	55	27	12	6	44	33	16	7
40-49 jaar	32	24	15	29	26	23	21	30
50 jaar en ouder	18	19	14	49	15	17	18	50
Functieniveau								
Hoger	41	22	14	23	–	–	–	–
Middelbaar	39	22	13	26	–	–	–	–
Lager, geschoold (A)	49	23	11	17	–	–	–	–
Lager, overig	65	19	7	9	–	–	–	–

a) Berekend als enquêtejaar minus jaar van indiensttreding.
b) De indeling is gebaseerd op de in het bedrijf geldende regeling.

Tabel 3. Aandeel van de werknemers die in 1979-1984 bij hetzelfde bedrijf werkzaam bleven in procenten van de desbetreffende categorie aan het begin van de periode

Bedrijfstak	Mannen en vrouwen			Mannen 25-49-jaar in 1979		
	aantal dienstjaren in 1979		totaal (1 of meer)	aantal dienstjaren		totaal (1 of meer)
	1-4	5 of meer		1-4	5 of meer	
Nijverheid (excl. bouw)						
– ondernemingen met 500 of meer werknemers	74	70	71	79	88	86
– overige ondernemingen	47	62	56	53	74	67
Bouwnijverheid	28	57	42	32	66	50
Handel, horeca en reparatie	37	57	46	39	62	52
Transport, communicatie	62	74	70	71	86	81
Bank- en verzekeringswezen, zakelijke diensten	51	71	62	53	82	70
Overige diensten	50	58	54	48	67	59
Totaal	46	63	55	48	73	64

grote ondernemingen spannen echter de kroon.

Stabiliteit

De gegevens over de anciënniteit wijzen er op dat er ondanks de grote aantallen mutaties een aanzienlijke stabiliteit is. De hoge gemiddelde an-

ciënniteit bij ouderen maakt dat duidelijk. De genoemde loononderzoeken bieden de mogelijkheid de stabiliteit in de periode 1979 – 1984 meer rechtstreeks in beeld te brengen. Hiertoe moet men van beide enquêtes de aantallen werknemers met een gegeven jaar (periode) van indiensttreding aan elkaar relateren; de populatie waarvan men op deze wijze de stabiliteit kan onderzoeken bestaat uit de werknemers die bij het loononderzoek van 1979 zijn

waargenomen en bij hun toenmalige werkgever in 1978 of eerder in dienst waren getreden. Dit komt overeen met ca. 84% van de werknemers in de nijverheid en dienstensector, zoals uit tabel 1 is af te leiden (het totale aantal werknemers verminderd met de nieuw aangestelde werknemers). De uitsluiting van de nieuwelingen leidt er toe dat men een relatief mobiele categorie buiten beschouwing laat; daar moet bij de interpretatie dus rekening mee worden gehouden.

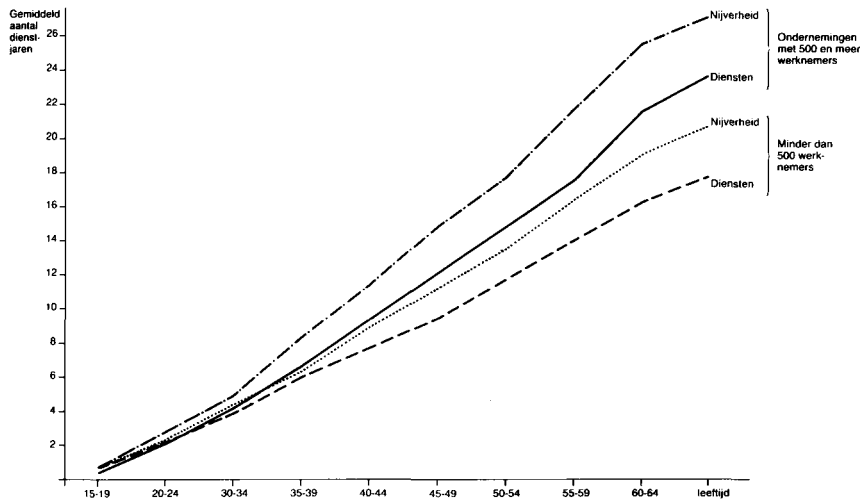
De berekende verhoudingscijfers zijn opgenomen in tabel 3. De cijfers geven aan welk deel van de desbetreffende categorie werknemers vijf jaar later nog bij hetzelfde bedrijf werkzaam zijn. Het complement betreft dus de werknemers die het bedrijf hebben verlaten. Dit vertrek kan, zoals bekend, het gevolg zijn van diverse oorzaken: gedwongen ontslag, ontslag op eigen verzoek van de werknemer, pensioering en overlijden. Een uitsplitsing naar oorzaken is niet mogelijk. In de beschouwde periode is het gedwongen ontslag ongetwijfeld omvangrijker geweest dan in normale omstandigheden, althans in vele bedrijfstakken; daar staat tegenover dat het vertrek op eigen initiatief van de werknemer door de beperkte mogelijkheden van de arbeidsmarkt relatief laag is geweest.

Het linker deel van tabel 3 heeft betrekking op de gehele genoemde populatie. Ruim de helft (55%) van deze werknemers werkte in 1984 nog in hetzelfde bedrijf als vijf jaar eerder. Houdt men rekening met de genoemde uitsluiting van nieuw aangestelde werknemers dan komt men op ongeveer de helft uit. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de bedrijfstakken. Deze hangen ten dele samen met demografische kenmerken van de personeelsbestanden (aandeel van de vrouwen, leeftijdsopbouw), die uiteraard op het vertrek wegens pensioering, gezinsomstandigheden e.d. van invloed zijn. Belangrijk zijn ook de sectorale verschillen in personeelsverloop in engere zin en in het gedwongen ontslag 8).

De rechterhelft van tabel 3 betreft de mannelijke werknemers die in 1979 tussen 25 en 50 jaar oud waren. In deze meer homogene categorie is het vertrek van de arbeidsmarkt relatief gering. Het is niet verwonderlijk dat men hier dan ook een hogere stabiliteit aantreft. Deze kan overigens mede toe te schrijven zijn aan bij voorbeeld minder gedwongen ontslag dan bij jongere werknemers. Zoals reeds opgemerkt, in een verbijzondering van het vertrek naar oorzaken (of bestemming) niet mogelijk. Niettemin is het interessant vast te stellen dat twee van de drie mannen in de genoemde categorie de gehele periode in hetzelfde bedrijf werkzaam zijn gebleven.

8) Zie hierover A.W.F. Corpeleijn, Arbeidsmarktstabiliteit en werkgelegenheidsstructuur, *ESB*, 23 januari 1980.

Figuur. Anciënniteit van mannelijke werknemers in 1984



Slot

De conclusie is dat het voor andere landen zo kenmerkende beeld van een grote mobiliteit naast een aanzienlijke stabiliteit ook uit dit Nederlandse cijfermateriaal duidelijk blijkt. Wie wil betogen dat de arbeidsmarkt verward is en de werkzekerheid groot, kan wijzen op de langdurige dienstverbanden die men vooral in de grote ondernemingen (maar ook elders) aantreft. Anderzijds kan men opmerken dat van een 'doorsnee' bedrijf ongeveer de helft van het

personeelsbestand binnen vijf jaar vertrekt. Uiteraard speelt hierbij de werkgelegenheidsontwikkeling binnen en buiten dat bedrijf een grote rol. Hoe men een en ander ook waardeert, de grote doorstroming biedt zeker ruimte voor ingrijpende wijzigingen van de personeelsbestanden.

A.W.F. Corpeleijn

* Werkzaam bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), hoofdafdeling statistieken van arbeid en lonen. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.