

Dynamiek op de arbeidsmarkt

De dynamiek op de arbeidsmarkt zit in de lift. In 2006 waren er meer baanvinders en baanwisselaars dan in de jaren daarvoor, waarbij jongeren mobieler waren dan ouderen. Dit hangt samen met de gunstige economische ontwikkeling. Los van de conjunctuur is ook het structurele niveau van het aandeel baanwisselaars in de beroepsbevolking toegenomen sinds de jaren negentig.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid signaleert een veranderende arbeidsmarkt. Er zullen in de toekomst vaker perioden van krapte op de arbeidsmarkt optreden. Tegelijkertijd zullen bedrijven meer behoefte krijgen aan een grotere flexibiliteit van arbeid. Beleid gericht op meer dynamiek op de arbeidsmarkt neemt daarom in belang toe (WRR, 2007).

De dynamiek op de arbeidsmarkt heeft dan ook de aandacht van de regering, die een verschuiving beoogt van baan- en uitkeringszekerheid naar werken en inkomenszekerheid. Participatiebevorderend beleid moet de toegang tot de arbeidsmarkt vereenvoudigen. Door de levensloopregeling uit te breiden moeten perioden tussen twee banen beter overbrugbaar worden (Coalitieakkoord, 2007). Als deze verschuiving daadwerkelijk plaatsvindt, zullen mensen gedurende hun arbeidzame leven vaker van baan wisselen.

De dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt in kaart gebracht door de hoeveelheden baanvinders en baanwisselaars te beschrijven. Baanvinders zijn mensen die korter dan een jaar geleden in hun huidige baan begonnen zijn. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die toetreden tot de arbeidsmarkt. Maar ook de baanwisselaars behoren tot de baanvinders. Het zijn mensen die vanuit een substantiële baan, een baan van twaalf uur of meer per week gedurende minimaal één jaar, overstapt zijn naar een andere baan van minimaal twaalf uur per week. De periode tussen beide banen mag maximaal drie maanden beslaan. Ook de ontwikkeling van de dynamiek sinds 1992 en de relatie met de conjuncturele omstandigheden wordt belicht. Een hoger percentage baanwisselaars duidt op een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt. De gebruikte data zijn afkomstig van de Enquête Beroepsbevolking van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2008).

Baanvinders en baanwisselaars

In 2006 waren er 972.000 baanvinders van een baan van twaalf uur of meer per week. Dat is bijna veertien procent van de werkzame beroepsbevolking.

Van deze baanvinders waren er 406.000 baanwisselaars. Dat is bijna zes procent van de werkzame beroepsbevolking (figuur 1).

Het aantal baanvinders en -wisselaars fluctueert in de tijd. In de periode 1998–2002 waren er jaarlijks meer dan een miljoen baanvinders. Daarna daalde dit tot ruim 800.000 in 2004, waarna weer een stijging inzette. Een zelfde patroon is zichtbaar bij de baanwisselaars. Daar lag de piek in 2001 op 547.000 wisselaars.

Het patroon correspondeert met de conjunctuurschommelingen van de laatste jaren. Gunstige economische omstandigheden worden met enige vertraging gevolgd door grotere arbeidsmarktdynamiek. Het aandeel baanwisselaars uitgedrukt als percentage van het aandeel baanvinders laat ook een relatie met de conjunctuur zien. Er zijn relatief veel baanwisselaars in economisch gunstige tijden. Vrouwen zijn vaker baanvinder dan mannen. In 2006 was veertien procent van de werkzame vrouwen baanvinder, tegen dertien procent bij mannen. Het verschil is de laatste jaren echter kleiner geworden. In de periode 1992–2002 was het verschil gemiddeld vier procentpunt. Daarna nam dit af tot één procentpunt. Dit hangt samen met de inhaalslag die vrouwen hebben gemaakt op het gebied van arbeidsmarktparticipatie. Het potentiële aantal vrouwelijke baanvinders is hierdoor kleiner geworden. Vrouwen en mannen zijn ongeveer evenveel geneigd om van baan te wisselen.

De arbeidsmarktdynamiek van werkenden neemt af met de leeftijd (figuur 2). Dit geldt in zowel betere als slechtere conjuncturele omstandigheden en voor zowel baanvinders als baanwisselaars. In 2006 was 41 procent van de werkzame 15–24-jarigen baanvinder, tegen maar drie procent van de 55–64-jarigen. Werkenden van 15–24 jaar en van 25–34 jaar wisselen negen keer vaker van baan dan ouderen. De afname van het aandeel baanwisselaars tussen topjaar 2001 en daljaar 2005 was voor alle leeftijds-categorieën ongeveer even sterk.

Structurele toename dynamiek

In de jaren 1994 en 2005 bereikte het aandeel baanwisselaars in de beroepsbevolking een dieptepunt (figuur 1). Deze terugvallen in het aantal wisselaars volgden op perioden van laagconjunctuur in respectievelijk 1993 en 2002–2003. Toch lag het aandeel baanwisselaars in 2005 hoger dan in 1994. Dit duidt op een structurele toename van het aandeel baanwisselaars, ook omdat de conjuncturele terugval van 1993 minder scherp was dan die van

2002–2003. Bij een vergelijkbare conjuncturele situatie lag het aandeel baanwisselaars dus hoger in 2005. Dit duidt op een structurele toename van de arbeidsmarktdynamiek

De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking is tussen 1994 en 2005 met ruim twee en een half jaar gestegen, waarmee vooral het aandeel van de 45–64-jarigen is gestegen. Gezien deze leeftijdsverandering van de werkzame beroepsbevolking is de toename van het aandeel baanwisselaars extra opvallend. Want hoewel de gemiddelde leeftijd stijgt en het aandeel baanwisselaars afneemt met een oplopende leeftijd, is de dynamiek op de arbeidsmarkt toch toegenomen. Het wisselen van baan is sinds begin jaren negentig gebruikelijker geworden.

Deze ontwikkeling is zichtbaar bij alle leeftijdscategorieën, maar het sterkst bij ouderen. Hoewel het aandeel baanwisselaars onder de 45–64-jarigen ook in 2005 beduidend lager lag dan dat van jongeren, is het wel bijna twee keer zo hoog als in 1994.

De stijging van het aandeel baanwisselaars onder jongeren is geringer. In 2005 was het aandeel personen met een flexibel arbeidscontract even groot als in 1994, zodat de toename in baanwisselaars niet direct toegeschreven kan worden aan minder baan zekerheid. Een toekomstige verdere toename van de mobiliteit op de arbeidsmarkt kan echter een gevolg zijn van het afnemen van de baan zekerheid. Deze afname is het gevolg van een complex van factoren, zoals internationalisering van markten, technologische ontwikkelingen en veranderingen op het gebied van personeelsbeleid. Versterking van de werkzekerheid moet de afname van de baan zekerheid compenseren (WRR, 2007). Bij de baanvinders is een niet-conjunctuurgerelateerde toename van de arbeidsmarktdynamiek niet te zien. Het aandeel baanvinders in de beroepsbevolking was in 2004 en 2005 zelfs iets lager dan in 1994.

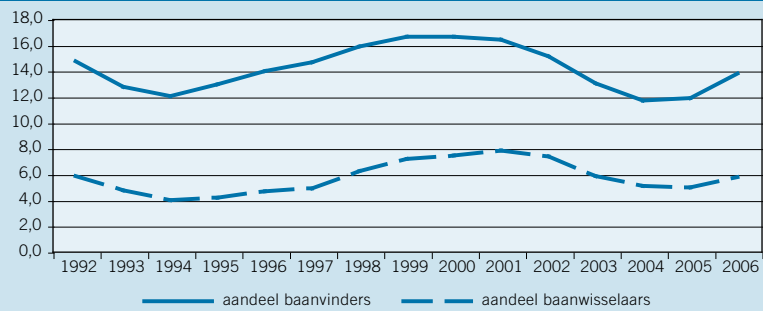
Conclusie

Tijdens hoogconjunctuur worden de meeste banen gevonden en wordt het vaakst van baan gewisseld. Dit geldt voor jong en oud, maar het niveau van baanvinden en baanwisselen ligt bij jongeren veel hoger. Werkenden van 15–34 jaar wisselden in 2006 negen keer vaker van baan dan werkenden van 55–64 jaar. Het percentage van de werkzame beroepsbevolking dat van baan verandert, los van de conjuncturele omstandigheden, is sinds 1992 gestegen, waarbij ouderen relatief de grootste stijging in arbeidsmarktdynamiek maakten. Die stijging past in het streven van de regering om tot een meer dynamische arbeidsmarkt te komen.

Om een verdere toename van de arbeidsmarktdynamiek te bereiken moeten ook werkgevers en werknemers een omslag maken, zoals op het terrein van levenslang leren. De inspanningen op dit gebied zijn nog vaak gericht op de huidige functie en niet op andere functies bij dezelfde werkgevers of nieuwe banen bij andere werkgevers. Het uitstippelen van de loopbaan is in eerste instantie een verantwoordelijk-

Figuur 1

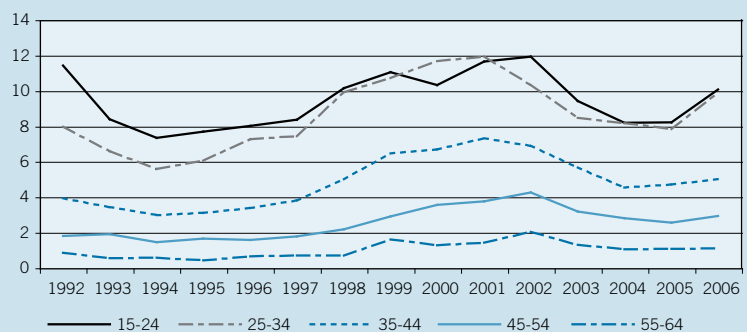
Aandeel baanvinders en baanwisselaars in de werkzame beroepsbevolking van 15–64 jaar, 1992–2006 (in procenten).



Bron: CBS

Figuur 2

Aandeel baanwisselaars in de werkzame beroepsbevolking naar leeftijd, 1992–2006 (in procenten).



Bron: CBS

Tabel 1

Baanwisselaars na twee conjuncturele terugvallen naar leeftijd, 1994 en 2005.

	% van de werkzame beroepsbevolking			Gemiddelde leeftijd werkzame beroepsbevolking in jaren	
	1994	2005	Verhouding 2005 t.o.v. 1994	1994	2005
Totaal	3,9	4,9	1,25	36,9	39,5
15–24	7,3	8,2	1,12	21,6	21,2
25–34	5,6	7,8	1,40	29,4	29,7
35–44	3,0	4,7	1,58	39,4	39,4
45–54	1,5	2,6	1,76	48,8	49,3
55–64	0,6	1,1	1,85	57,8	57,7

Bron: CBS

heid van de werknemer. Maar de benodigde tijd en middelen moeten beschikbaar worden gesteld, bijvoorbeeld in de vorm van een persoonlijk opleidingsbudget. Deze manier van scholing moet leiden tot een betere inzetbaarheid van werknemers en daarmee tot meer werkzekerheid (WRR, 2007).

LITERATUUR

Centraal Bureau voor de Statistiek (2008) *Enquête beroepsbevolking (ebb)*.
 Coalitieakkoord tussen de Tweede Kamerfracties van CDA, PvdA en ChristenUnie (2007). *Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2007) Investeren in werkzekerheid*.
 Rapporten aan de Regering nr. 77. Amsterdam: Amsterdam University Press.