

Arbeidsmobiliteit als stoelendans

Ludo Struyven

verschenen in Sociologie Magazine, 26 (4)

Hoe belangrijk is de arbeidsmobiliteit voor een efficiënte arbeidsmarkt? Ludo Struyven belicht het fenomeen *churning* en pleit voor meer onderzoek naar mobiliteit in het volatiele uiteinde van de banenmarkt.

Arbeidsmobiliteit is een fenomeen van alle tijden. Nu het loopbaanperspectief gemeengoed is geworden, zijn we alle uitingen ervan gaan bestempelen als transities – bij zowel in- en uittrede van de arbeidsmarkt als tussenovergangen op de arbeidsmarkt. Iedereen krijgt er wel eens mee te maken. Ook het positieve discours doet zijn werk, dat *lifetime employment* niet meer van deze tijd is. Het nieuwe adagio luidt ‘van baanzekerheid naar werkzekerheid’, de zekerheid dat er wel een baan zal volgen na de huidige baan.

Toch zijn die overgangen lang niet altijd positief, of ze nu ‘vrijwillig’ zijn of ‘gedwongen’. Werknemers kunnen om vele redenen van baan wisselen. Aan de basis ervan liggen niet alleen individuele voorkeuren, maar ook veranderingen in de productie- en arbeidsorganisatie. Outsourcing, automatisering, rationalisering en minder hiërarchische organisaties stuwden werknemers naar alternatieven buiten de eigen organisatie. Die overgangen zijn nooit zonder risico – vandaar de niet aflatende aandacht voor arrangementen (zoals mobiliteitscentra, detachering en herscholing) en instituties (zoals ontslagrecht, regulering van tijdelijke contracten en transitievergoeding) die de overgangen faciliteren. Het draagt bij tot het paradoxale beeld over arbeidsmobiliteit: collectief zijn we meer baan-baan-veranderingen als positief gaan zien, maar individueel - op het niveau van bedrijven en werknemers - leeft een veel genuanceerder beeld.

Geen eenduidigheid

Laten we eerst kijken naar het niveau van het individu. De empirische literatuur is niet eenduidig. Mobiliteit is lang niet altijd positief met betrekking tot loon of promotiekansen – veel hangt af van de leeftijdsfase (jongeren versus ouderen), de redenen (vrijwillig of gedwongen), het soort mobiliteit (intern of extern naar een andere organisatie of een ander beroep) en de motieven (die in het werk of buiten het werk kunnen liggen). De teneur van bevindingen is weinig opzienbarend: veranderen van werkgever is eerder financieel voordelig in het begin van de loopbaan of bij niet-gedwongen vertrek bij de vorige werkgever.

Vervolgens kijken we naar het niveau van het bedrijf. Ook hier is er geen eenduidigheid in de empirische literatuur over de gevolgen van

personeelsverloop voor de bedrijfsresultaten. Een optimaal vrijwillig verloop is onder meer afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt (veel of weinig aanbod van geschikte arbeidskrachten), de arbeidsomstandigheden (meer of minder belastend werk) en het menselijk kapitaal (belangrijker bij kennisintensieve of dienstverlenende bedrijven). Bovendien is het verband niet eenduidig: vrijwillig of gedwongen verloop kunnen negatief zijn voor de bedrijfsresultaten, maar omgekeerd kunnen zij ook het gevolg zijn van verslechterende resultaten. En (collectief) gedwongen ontslag of herstructurering kan een impuls geven aan vrijwillig verloop in de onderneming. Organisaties kunnen leren leven met hogere niveaus van verloop, of inzetten op retentie. Als het economisch goed gaat, krijgt dat laatste minstens zoveel aandacht. Zowel een te hoog als een te laag verloop kunnen negatief zijn, terwijl het optimaal niveau van verloop moeilijk te bepalen is.

Risico en onzekerheid

Kortom, in onderzoek bij individuele werknemers en werkgevers voeren risico en onzekerheid de boventoon als het over arbeidsmobiliteit gaat. Als het gaat over de arbeidsmarkt als geheel, dan komt een positiever beeld naar voren. Onderzoek naar de situatie in de VS stelt dat meer mobiliteit op de arbeidsmarkt samengaat met hogere productiviteit en tewerkstelling. Onderzoek over Europese arbeidsmarkten focust eerder op allerlei restricties inzake ontslag, loonvorming en tijdelijke contracten. Meer restrictieve instituties maken het voor de werkgever moeilijker of duurder om iemand te ontslaan, en moedigen werknemers minder aan om van baan te veranderen. Zo wordt voor België de hoge gemiddelde anciënniteit bij een zelfde werkgever (11,2 jaar, op basis van Eurostat anno 2013) toegeschreven aan een hoge EPL-score (*Employment Protection Legislation*). Hoewel het bij nader inzien enkel gaat om een extreem hoge score voor restricties inzake collectief ontslag, terwijl België op de twee andere indicatoren eerder gemiddeld scoort. Zoals al vaker aangetoond, de EPL-indicator vergt het nodige voorbehoud.

Gemiddelde anciënniteit

Verder laten studies niet na te wijzen op de (cao)loonvorming op basis van leeftijd/anciënniteit en niet overdraagbare sectorale voordelen die remmend werken om van baan te veranderen, vooral bij oudere werknemers. Nederland mag dan een lagere EPL-score hebben, toch blijkt de gemiddelde anciënniteit bij een werkgever (tien jaar) niet zoveel lager te liggen dan in België. Het verschil in gemiddelde anciënniteit tussen België en Nederland verdwijnt nagenoeg bij de leeftijdsgroep 25-49 jaar. Zijn de Belgische en Nederlandse arbeidsmobiliteit dan toch minder

verschillend dan vaak wordt aangenomen? Vooreerst gaat het altijd om een configuratie van meerdere instituties, waarvan het effect deels tegengesteld kan zijn aan elkaar. Zo is in Nederland het tijdelijk contract versoepeld, terwijl er tegelijk strengere ontslageisen zijn gekomen (naast de al eerder ingevoerde loondoorbetalingsverplichting bij ziekte tot twee jaar). Wat resulteerde in een blijvend hoog niveau van tijdelijk werk in Nederland. Bovendien zijn ook andere flexibele werkvormen zoals werken als zelfstandige sterk toegenomen in Nederland.

Ogenschijnlijk is er in de Belgische arbeidsmarkt minder mobiliteit en minder flexibiliteit omdat er meer restrictieve instituties bestaan. Maar ook België kent zijn vormen en sectoren van *contingent workforce*. Denken we maar aan het succesrijke systeem van huishoudhulpen via dienstencheques. Waar het om gaat bij een vergelijking tussen beide landen, is het totale effect van arbeidsmarktinstuties op de arbeidsmobiliteit. En om functionele equivalenten, waardoor verschillende instituties hetzelfde effect hebben.

Motoren

Instituties vormen niet de enige motor voor mobiliteit. Een andere motor is de creatie van banen en de rotatie tussen banen. Of het nu gaat om schoolverlaters die in een eerste baan beginnen, werkzoekenden die terug aan de slag gaan, werkenden die van baan veranderen... deze en andere transities zijn alle invullingen van bewegingen op een banenmarkt. Aldus krijgen we een ander perspectief op het mesoniveau van werkgevers: aanwervingen en exits bij bedrijven die niet los staan van andere bedrijven en samen de 'pool' vormen waarin werknemers van baan wisselen en in- of uitstromen.

Wanneer het personeelsverloop stijgt, wijst dat op bruto banencreatie, de eerste bron voor aanwervingen. Dat brengt op zijn beurt andere werknemers in beweging om van baan te veranderen. Zij zijn op zoek naar een betere match in een voor de onderneming bijkomende baan, of een al langer bestaande baan die nu vacant is. Dit vormt de tweede bron voor aanwervingen. Op die manier vindt er in een arbeidsmarkt altijd een dubbele reallocatie (de verschuiving van productievormen) plaats: van zowel banen als werknemers.

Externe banenrotatie

De reallocatie van werknemers is groter dan de reallocatie van banen, wat ons brengt bij het begrip *churning* of externe banenrotatie: dat deel van de werknemersstromen dat niet strikt noodzakelijk is voor het invullen van nieuw gecreëerde banen, of werknemersstromen die niet het resultaat zijn van banen die verdwijnen.

Positief uitgedrukt definiëren we *churning* als de werknemersstromen gedurende een jaar binnen het geheel van bestaande banen. Denk aan de metafoor van een stoelendans, maar dan met een vast aantal stoelen. In een

kamer staat een aantal stoelen (arbeidsplaatsen) die bezet worden door werknemers. Tussen periode t en periode $t+1$ verlaten sommigen van deze werknemers hun stoel, waarop de stoel wordt ingenomen door een andere werknemer. Het aantal bewegingen van werknemers op dit vast aantal stoelen is de *churning* binnen een onderneming. We houden daarbij geen rekening met eventuele nieuwe stoelen die in de kamer worden bijgezet (creatie van arbeidsplaatsen) of, andersom, stoelen die verdwijnen uit de kamer tussen periode t en periode $t+1$ (destructie van arbeidsplaatsen).

Aan de basis van *churning* ligt het reallocatie-mechanisme van de kwaliteit van *matches* tussen werknemers, arbeidsplaatsen en werkgevers op de arbeidsmarkt. Het laat werknemers toe om te evolueren naar hun meest efficiënte plaats en hoogste loonvermogen. Het biedt ook inzicht in wat er gebeurt op de arbeidsmarkt bij een neerwaartse conjunctuur, als het vertrouwen van werknemers en werkgevers in de werking van de arbeidsmarkt afneemt. Dan kunnen werknemers niet doorschuiven tot in de baan waarin ze het meest productief zijn. Als de vacatureketting breekt, dreigt de dynamiek op de arbeidsmarkt stil te vallen. Onderzoek in de VS heeft uitgewezen dat het jaarlijkse efficiëntieverlies door een terugval van *churning* tijdens de recente recessieperiode geschat wordt op 0,4 procent van het BBP. Daarmee heeft de lagere *churning* een niet gering economisch kostenplaatje dat onder de radar blijft.

Procyclusch karakter

Arbeidsmobiliteit is sterk afhankelijk van de conjunctuur en heeft een procyclisch karakter. In tijden van economische bloei, zoals eind jaren 90, ging de arbeidsmobiliteit gestaag omhoog. In de nasleep van de recessie in 2001 en de financiële crisis in 2008 nam de arbeidsmobiliteit daarentegen aanzienlijk af. Daarnaast zijn er structureel de technologische ontwikkelingen en de globalisering, die maken dat banen en beroepen sneller wijzigen of verdwijnen, en (langere) loopbanen van werknemers meer gekenmerkt worden door veranderingen van baan, beroep of statuut dan in voorgaande decennia. Maar dat wil nog niet zeggen dat het toekomstbeeld er één is van onbegrensde mobiliteit. Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde anciënniteit bij een werkgever licht afneemt, ook als we rekening houden met de leeftijdssamenstelling van de werkende bevolking. Met de sterke flexibilisering van arbeidscontracten en werkvormen is het relevant de vraag te stellen naar de evolutie van het volatiele uiteinde van de banenmarkt. Een goede graadmeter is de evolutie van het aandeel van zeer kortlopende verblijfsduren bij eenzelfde werkgever. Dit zijn periodes van werk met een duurtijd van maximaal één kwartaal (of twee opeenvolgende kwartalen) bij eenzelfde werkgever. Immers, in een arbeidsmarkt met te veel mobiliteit tussen *single quarter jobs* is er geen

ruimte meer om te investeren in zichzelf en om bedrijfsspecifiek ‘kapitaal’ op te bouwen. In het verleden was het patroon van de loopbaan dat van meerdere baanwisselingen op jongere leeftijd totdat de werknemer op de juiste plek is terechtgekomen. Vandaag wordt van werknemers gevraagd dat zij zich geregeld de vraag stellen of zij zich nog op de juiste plek bevinden. Niet het aantal sprongen tijdens de loopbaan is van belang, wel of men een kwalitatieve sprong kan maken. Zeker als het gaat om de overgang vanuit een zeer kortlopende baan, vanuit een uitvoerende baan naar een ander type baan, vanuit een krimpsector naar een groeisector, of vanuit een ander statuut vergt dit meer beleidsaandacht. Daar zitten de kwetsbare groepen die dreigen tussen twee stoelen te vallen. Om vervolgens toe te moeten kijken naar de stoelendans op de arbeidsmarkt.

Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt. Literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012. S. Bulté en L. Struyven (2014) Dynam Working Papers, www.dynamstat.be

Job flows, worker flows and churning. S. Burgess, J. Lane en D. Stevens (2000) *Journal of Labor Economics*, 18 (3), 1-14.

Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt ? T. Goesaert en L. Struyven (2018) *Over.Werk*, 2018, 28 (1), 145-155.

Ludo Struyven is professor sociologie van arbeid, organisatie en beleid aan de KU Leuven en visiting professor aan de UC Louvain Saint Louis, Brussel. Daarnaast leidt hij de Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt aan het Onderzoeksinstituut HIVA-KU Leuven. Hij is promotor van het Dynam-project over dynamiek van de arbeidsmarkt.