

Wim Zwinkels, Daan Ooms, Jos Sanders

# **Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit**

## **Samenvatting**

**Onderzoek uitgevoerd door TNO Arbeid in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen**

*De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoort eveneens tot de kerntaken van de RWI.*

Februari 2009

## Voorwoord

In opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft TNO Kwaliteit van Leven onderzoek verricht naar de omvang, aard en achtergronden van de baan-baan mobiliteit in Nederland. Het betreft hier wisselingen van banen, inclusief het zelfstandig ondernemerschap, door werkenden. Voor u ligt de samenvatting van dit onderzoek. De publicatie van dit onderzoek komt, in zekere zin helaas, op een goed moment. Nu de economie zich in de richting van een recessie beweegt, is het van belang om te kunnen beschikken over analyses van de baan-baan mobiliteit bij eerdere economische cycli, hoewel ook hier geldt dat resultaten uit het verleden geen harde garanties bieden voor de toekomst.

Uit eerdere studies was al bekend dat de totale mobiliteit de conjunctuur met enige vertraging volgt. Uit dit nieuwe onderzoek komt naar voren dat de dip in de conjunctuur van 2002 pas in 2004 leidde tot een piek in de ontslagaanvragen. Een andere interessante uitkomst is dat zelfs wanneer de economische groei nagenoeg tot stilstand komt, er toch nog sprake is van 1,4 miljoen baan-baan wisselingen per jaar. Die aanzienlijke mobiliteit duidt erop dat het zelfs tijdens een laagconjunctuur niet in alle bedrijven en sectoren tegelijkertijd slecht gaat. Ook is in het kader van dit onderzoek voor het eerst in Nederland een uitgebreide analyse uitgevoerd van de mobiliteit binnen en tussen sectoren en regio's. Het blijkt dat bij een laagconjunctuur de kansen op ander werk niet zozeer in de eigen sector liggen, maar vooral in andere sectoren.

De arbeidsmarkt biedt, kortom, voortdurend kansen. Die kansen moeten zo goed mogelijk worden benut om daarmee het fundament te leggen voor het economisch herstel dat vroeg of laat zal intreden en uiteraard ook om de schade voor werknemers in de tussenliggende periode tot een minimum te beperken.

Ongeveer 20 procent van de werknemers in Nederland wisselt jaarlijks van baan. Uit vergelijkend onderzoek blijkt dit percentage boven het Europese gemiddelde te liggen. Aangenomen mag worden dat een hoge mobiliteit een positief effect heeft op de kwalitatieve afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Volgens de Europese Commissie bedraagt de arbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking 76 procent. Het is daarmee een van de hoogste in de Europese Unie. Bovendien kent Nederland ook de laagste werkloosheid in de Europese Unie (Employment in Europe 2008).

De economische conjunctuur is recentelijk echter aanzienlijk verslechterd. Naar het zich laat aanzien volgt er een periode van economische krimp. Hierdoor ontstaan nieuwe uitdagingen op het terrein van werk naar werk. In dit verband kan worden genoemd dat de RWI recent de praktijkgids "Samen werken aan werk" heeft uitgebracht met tal van voorbeelden, tips en aandachtspunten op dit terrein. Hiermee kunnen werkgevers en werknemers hun voordeel doen bij het inrichten van werk naar werk-activiteiten.

Graag willen we de medewerkers van TNO Kwaliteit van Leven, het CWI en het Centrum voor Beleidsstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hierbij bedanken voor hun inspanningen om dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Dit is geen gemakkelijke opgave geweest, omdat veel databestanden slecht toegankelijk bleken voor onderzoek. Toekomstig onderzoek op dit gebied zou in hoge mate worden gefaciliteerd wanneer op grotere schaal gegevens beschikbaar zijn over gedwongen mobiliteit en over de invloed van bedrijfskenmerken op de baan-baan mobiliteit.

Vanuit de overtuiging dat dergelijke analyses van grote waarde zijn bij de ontwikkeling en uitvoering van landelijk, regionaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid zal de RWI zich ook in de toekomst inspannen om deze arbeidsmarktgegevens te ontsluiten.

Pieter Jan Biesheuvel  
voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

## Samenvatting

### Aanleiding

Op verzoek van de Raad voor Werk en Inkomen heeft TNO Kwaliteit van Leven onderzoek gedaan naar arbeidsmobiliteit in Nederland. Daarbij zijn drie hoofdvragen onderscheiden:

1. Wat is bekend over de baan-baan-mobiliteit en welke bronnen zijn er beschikbaar en bruikbaar bij het doen van onderzoek naar baan-baan-mobiliteit?
2. Wat is bekend over de gedwongen mobiliteit en arbeidsmarktkansen van werknemers die (collectief) met ontslag worden bedreigd en welke bronnen zijn er beschikbaar bij het doen van onderzoek naar vormen van gedwongen mobiliteit?
3. Welke informatie is nodig om het beeld onder 1. en 2. aan te vullen op voor de RWI relevante punten en hoe kan deze informatie het best ontsloten worden?

### Uitwerking onderzoeksvragen

Arbeidsmobiliteit kent diverse vormen. Onderscheiden kunnen worden mobiliteit binnen een arbeidsorganisatie (interne mobiliteit) of tussen werkgevers (externe mobiliteit), tussen sectoren (intersectorale mobiliteit) of binnen sectoren (intrasectorale mobiliteit) en tussen regio's of binnen een regio (interregionale en intraregionale mobiliteit). Ten slotte besteden we aandacht aan transities met zelfstandig ondernemerschap.

Per vorm van mobiliteit wordt in dit onderzoek gekeken naar de omvang van mobiliteit, verschillen in mobiliteit tussen groepen werknemers met bepaalde kenmerken, trendmatige ontwikkelingen en belemmerende en bevorderende factoren, waaronder de conjunctuur. Een bijzondere groep wordt gevormd door werknemers die gedwongen mobiel zijn. Beleidsmatig zijn zij relevant, aangezien zich bij hen een verhoogde kans op werkloosheid voordoet.

Beantwoording van deze eerste twee onderzoeksvragen levert een beeld op van mobiliteit in Nederland. Beantwoording van de derde vraag heeft tot doel om de informatie-lacune op te vullen die ontstaat door de confrontatie van beschikbare en benodigde informatie.

### Aanpak en databronnen

Dit onderzoek is empirisch van aard, ondersteund door literatuuronderzoek. Met name is daarbij gebruik gemaakt van de twee belangrijkste bronnen die Nederland kent voor onderzoek naar mobiliteit: het OSA-Arbeidsaanbodpanel en het SSB-banenbestand.

Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is een langlopend panelonderzoek onder een kleine 4.500 werkenden en niet-werkenden in Nederland. Het biedt goede mogelijkheden voor verklarend onderzoek naar achtergronden en consequenties van baan-baan-mobiliteit.

Het SSB-banenbestand is een registerbestand van CBS waarin alle banen in Nederland zijn opgenomen. Vanwege de grote aantallen zijn de uitspraken op basis van het SSB-banenbestand betrouwbaarder dan de uitspraken op basis

van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Een beperking van het SSB-banenbestand ligt in het geringe aantal achtergrondkenmerken. Inter- en intraregionale en inter- en intrasectorale mobiliteit kunnen goed beschreven worden op basis van het SSB-banenbestand. Voor interne baanmobiliteit en voor achtergronden en gevolgen van mobiliteit is het OSA-Arbeidsaanbodpanel geschikter. Voor dit onderzoek is zijn de golven 1986-2006 gebruikt van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Van het SSB-banenbestand zijn de jaren 2002-2005 gebruikt.

### **Definitie**

In dit rapport wordt baan-baan-mobiliteit onderzocht: transities van de ene baan naar de andere baan (inclusief zelfstandig ondernemerschap), al dan niet met een tussenliggende periode. De term baan-baan-mobiliteit wordt gehanteerd ter onderscheiding van het bredere begrip arbeidsmobiliteit. Dit omvat namelijk ook personen die een entree op de arbeidsmarkt maken vanuit inactiviteit of school en personen die na een baan inactief worden omdat zij bijvoorbeeld met pensioen gaan.

### **Landelijke baan-baan-mobiliteit**

In een periode van twee jaar verandert gemiddeld 25%-30% van de werknemers in Nederland van baan. De Nederlandse baan-baan-mobiliteit ligt iets boven het EU-gemiddelde. Wanneer gekeken wordt naar verschillen in baan-baan-mobiliteit naar kenmerken dan worden de volgende verbanden gevonden (op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel):

- Jongeren en hoger opgeleiden zijn het meest mobiel.
- Het hebben van kinderen en/of een partner en de omvang van een dienstverband zijn nauwelijks van invloed op de baan-baan-mobiliteit.
- Een langere baanduur leidt tot een kleinere kans op baan-baan-mobiliteit.
- Werkenden met een vast contract en tevreden werknemers zijn minder mobiel.
- In het Westen en Oosten en in de drie grote steden zijn werknemers mobieler dan elders.
- In de landbouw- en de onderwijssector zijn werknemers minder mobiel, in de financiële sector en de overige dienstverlening zijn werknemers meer mobiel dan in andere sectoren.

### **Inter- en intrasectorale mobiliteit**

Kijken we meer specifiek naar de inter- en intrasectorale mobiliteit dan zijn de belangrijkste conclusies (op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel):

- Vrouwen veranderen vaker dan mannen binnen de sector van baan, mannen vaker dan vrouwen tussen sectoren.
- Intersectorale mobiliteit neemt af met de leeftijd, dit verband doet zich echter niet voor tijdens laagconjunctuur.
- Hoger opgeleiden zijn zowel vaker intra- als intersectoraal mobiel dan lager opgeleiden.
- Vanuit de groothandel, vervoersdiensten en uitzendbranche vindt relatief veel intersectorale mobiliteit plaats.
- De relatie tussen intersectorale mobiliteit en de conjunctuur verschilt per sector.

Verder blijkt uit het SSB-banenbestand 2002-2005 (beschrijvend):

- Het baan-baan-mobiliteitssaldo is negatief in de landbouwsector en in vrijwel alle industriesectoren. Het saldo is positief in de meeste dienstensectoren (detailhandel, toerisme en ICT uitgezonderd) en in sectoren als het onderwijs, de zorg en openbaar bestuur. Deze beide ontwikkelingen impliceren verdienstelijking en kennisintensivering van de economie.
- Baan-baan-mobiliteitssaldo vooral positief in de sectoren energie, milieudiensten en bank- en verzekeringswezen.
- Bijna 50% van alle mobiliteitsbewegingen is gerelateerd aan de uitzendbranche.
- Intersectorale mobiliteit vindt vooral plaats tussen dienstensectoren als de schoonmaak, de horeca, de detailhandel en de zakelijke diensten, en het uitzendwezen en tussen 'aanpalende' sectoren, waarin min of meer dezelfde competenties gevraagd worden (bijv. tussen gezondheidszorg en tussen welzijn en financiële, zakelijke diensten en ICT).
- De minste intersectorale mobiliteit zien we van en naar de sectoren onderwijs, openbaar bestuur en overige industrie (waaronder de Sociale Werkvoorziening).
- Intrasectorale mobiliteit zien we juist relatief veel binnen grotere sectoren als het onderwijs en openbaar bestuur.
- Meer dan de helft van de mobiliteitsbewegingen in de uitzendbranche is intrasectoraal.

#### **Inter- en intraregionale mobiliteit**

De regionale mobiliteit is gebaseerd op het SSB-banenbestand. De regio-indeling in het OSA-Arbeidsaanbodpanel is grof. De belangrijkste conclusies zijn:

- Baan-baan-mobiliteit vindt meer plaats binnen provincies dan tussen provincies.
- Ruim 70% van de mobiliteitsbewegingen vindt binnen een provincie plaats. Bij alle provincies leidt intraregionale mobiliteit zowel tot instroom als tot uitstroom van werknemers. Per saldo brengt interregionale baan-baan-mobiliteit geen grote verschuivingen teweeg tussen provincies.
- Het aandeel van intraregionale baan-baan-mobiliteit neemt over de tijd licht af in Flevoland, Gelderland, Utrecht en Noord-Holland. Het neemt toe in Groningen, Drenthe en Zeeland.
- Interregionale mobiliteit is er vooral tussen 'buurprovincies' (Friesland naar Groningen en Noord Holland, Limburg naar Noord-Brabant en Zeeland naar Zuid-Holland of Noord-Brabant).
- Werknemers in kleinere provincies in het midden van het land (Flevoland en Utrecht) zijn vaker interregionaal mobiel, werknemers in Limburg, Noord-Brabant en Zuid-Holland zijn het minst interregionaal mobiel.
- Het regionale baan-baan-mobiliteitssaldo is positief in Flevoland, Utrecht, Friesland, Groningen en Noord-Holland. Negatieve baan-baan-mobiliteitssaldi zien we in Drenthe, Zeeland, Noord-Brabant en Limburg.
- De populairste bestemmingsprovincies zijn Noord- en Zuid-Holland, gevolgd door Noord-Brabant en Gelderland. Dit zijn grote provincies met veel werkgelegenheid.
- Zeeland en Flevoland zijn de minst gekozen bestemmingen. Dit zijn kleine provincies met weinig banen vergeleken met grotere provincies.

- Flevoland heeft, ondanks de geringe instroom door baan-baan-mobiliteit, toch nog een positief arbeidsmigratiesaldo. De uitstroom is dus nóg geringer.

### **Interne en externe mobiliteit**

Het aantal externe mobiliteitsbewegingen ligt in de periode 1986-2006 ruim 35% hoger dan het aantal interne mobiliteitsbewegingen. De belangrijkste verschillen in interne en externe mobiliteit tussen groepen werknemers zijn (op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel):

- Mannen, jongeren, lager opgeleiden, laag inkomen, grote steden en Zuiden zijn meer extern mobiel in vergelijking met vrouwen, ouderen, hoogopgeleiden en werkenden in het Oosten, Zuiden en Westen.
- Werkenden met partner en/of kinderen vanaf 4 jaar, vast contract en meer tevreden zijn vaker intern mobiel.
- Vrouwen zijn vaker dan mannen intern mobiel in economisch gunstige periodes;
- Arbeidsmobile ouderen zijn vooral intern mobiel.
- Het hebben van kinderen en/of partner heeft geen relatie met interne of externe mobiliteit.
- Zowel interne als externe mobiliteit nemen toe met het opleidingsniveau.
- Tot ongeveer het modale inkomen<sup>1</sup> neemt interne mobiliteit toe met inkomen. Boven het modale inkomen neemt interne mobiliteit af met inkomen.
- Hoe meer tevreden een werknemer is hoe kleiner de kans op externe baan-baan-mobiliteit. Baantevredenheid heeft geen relatie met interne baan-baan-mobiliteit.
- De sectoren milieu, cultuur, recreatie en overige diensten, horeca, reparatie en handel en zakelijke diensten kennen verhoudingsgewijs veel externe mobiliteit. Financiële diensten en overheid veel interne mobiliteit.
- In jaren van laagconjunctuur zijn werkenden zowel minder intern als extern mobiel. In jaren van hoogconjunctuur neemt de externe mobiliteit sterk toe. In jaren van hoogconjunctuur neemt interne mobiliteit licht toe. Gecorrigeerd voor overige variabelen is er geen effect van hoogconjunctuur op de interne mobiliteit.

### **Mobiliteit van en naar zelfstandig ondernemerschap**

In de afgelopen jaren heeft het zelfstandig ondernemerschap enorm aan belangstelling gewonnen. Steeds meer werknemers zetten de stap om de loopbaan als zelfstandig ondernemer of zzp'er (Zelfstandige Zonder Personeel) voort te zetten.

Voor analyse van transities van en naar zelfstandig ondernemerschap is het OSA-Arbeidsaanbodpanel het enige beschikbare en geschikte databestand. Het SSB-Zelfstandigenbestand van CBS bevat wel gegevens over zelfstandigen maar geen informatie over de begindatum of einddatum van het zelfstandig ondernemerschap. We kunnen dus niet nagaan of zelfstandig ondernemerschap in een bepaald jaar volgt op een baan in datzelfde jaar of er juist aan voorafgaat.

Met het OSA-Arbeidsaanbodpanel kunnen alleen beschrijvende analyses uitgevoerd worden. Voor verklarende multivariate analyses bevat het bestand te weinig zelfstandigen die als werknemer in loondienst gaan werken of andersom om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

<sup>1</sup> Inkomens in dit onderzoek zijn geïndexeerd met de groei van de loonvoet met als basisjaar 2004. Het modale inkomen in 2004 lag op iets meer dan €30.000,- bruto per jaar.

De analyses op het OSA-Arbeidsaanbodpanel leveren de volgende inzichten:

- Sterk dalende economische groei doet zelfstandigen besluiten in loondienst te gaan werken en doet weinig werknemers besluiten als zelfstandige aan de slag te gaan.
- Vooral bij aanvang en einde van periode van hoogconjunctuur zien we het aantal zelfstandigen toenemen.
- Sinds 2004 is er een forse toename van het aantal werknemers in loondienst dat als zelfstandige verder gaat. Dit kan liggen aan de conjunctuur, maar de toename is dermate fors dat sprake lijkt van een trend van mobiliteit naar meer zelfstandig ondernemerschap.
- Fulltimers worden minder vaak zzp'er.
- Werkenden in de overige diensten zijn relatief vaker mobiel tussen baan en zzp-schap.

### **Gedwongen en vrijwillige mobiliteit**

Beleidsmatig is de groep werknemers interessant die met werkloosheid bedreigd wordt. Voor beantwoording van de onderzoeksvragen schiet de datahuishouding in Nederland zeer tekort. We komen hier later op terug. In dit onderzoek is 'met werkloosheid bedreigd' benaderd door 'gedwongen mobiliteit'. Dit begrip verschilt aangezien hierbij reeds een transitie heeft plaatsgevonden. Gedwongen mobiliteit is onderzocht met behulp van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. In het SSB-banenbestand staat geen informatie over de aard van de mobiliteit en in de Enquête Beroepsbevolking is de vraagstelling ontoereikend.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt gedwongen mobiliteit geregistreerd als: werknemers die aangeven van baan te zijn veranderd vanwege reorganisatie, bedrijfssluiting, het aflopen van een tijdelijk of uitzendcontract, seizoenswerk of ontslag om andere redenen.

De belangrijkste conclusies zijn:

- Van alle werknemers is 6% gedwongen mobiel tussen banen en 18% vrijwillig. Van de baan-baan-mobielen wordt dus een kwart daartoe 'gedwongen'.
- Gedwongen mobiliteit resulteert vaker in een verandering van sector (intersectoraal) of werkgever (extern).
- Bijna 18% van de gedwongen mobiele werknemers vindt niet direct een baan, van de vrijwillig mobiele werknemers is dat bijna 11%.
- Vrouwen en hoog opgeleiden zijn vaker vrijwillig mobiel dan mannen en lager opgeleiden.
- Ouderen hebben geen grotere kans op gedwongen mobiliteit dan jongeren.
- Het hebben van kinderen heeft geen invloed op gedwongen of vrijwillige mobiliteit.
- In hogere inkomensklassen komt gedwongen mobiliteit meer voor.
- Tussen regio's is er geen verschil in gedwongen mobiliteit.
- Onder teverden werknemers blijkt er minder gedwongen, maar ook minder vrijwillige mobiliteit voor te komen.

### **Baan-baan-mobiliteit bij verschillende conjuncturele situaties**

De hierboven en verderop in dit rapport beschreven verbanden doen zich veelal over de gehele waarnemingsperiode voor.<sup>2</sup> De waarnemingsperiode van het OSA-Arbeidsaanbodpanel (1986-2006) verschilt daarbij van die van het SSB-banenbestand (2002-2005). De verdeling over persoonskenmerken van verschillende vormen van mobiliteit zijn dus veelal robuust. Het niveau van de baan-baan-mobiliteit fluctueert echter. Daarbij doet zich veelal een beeld voor dat gerelateerd is aan de conjunctuur. Dit hoeft echter niet te betekenen dat conjunctuur ook de directe oorzaak is. Het niveau van de diverse vormen van mobiliteit zou bijvoorbeeld ook beïnvloed kunnen worden door andere samenstelling van de groepen werknemers, bijvoorbeeld het aandeel uitzendkrachten in de totale werknemerspopulatie.

Conjunctuur is in dit onderzoek geoperationaliseerd door de groei van het bruto nationale product (BNP). Wanneer de groei van het BNP toeneemt dan zien we vrij snel daarna, op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel een toename van het aandeel werkenden dat mobiel is. We concluderen dat de totale mobiliteit de conjunctuur volgt met enige vertraging.

Ook de inter- en intrasectorale mobiliteit volgen de conjunctuur met enige vertraging. Met behulp van het SSB-banenbestand hebben we gekeken naar de ontwikkeling van het aandeel intersectorale mobiliteit in de totale mobiliteit binnen sectoren over de korte periode 2002-2005. In de periode 2002-2004, een periode van stijgende economische groei neemt het aandeel intersectorale mobiliteit in vrijwel alle sectoren af. In de periode 2004-2005, een periode van licht dalende economische groei neemt het aandeel intersectorale mobiliteit in vrijwel alle licht toe.

Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel blijkt dat de interne en de externe mobiliteit de conjunctuur met enige vertraging volgen. Bij externe mobiliteit is dit beeld duidelijker aanwezig dan bij interne mobiliteit. Daarnaast lijkt het erop dat interne mobiliteit sinds 2002 de conjunctuur sneller volgt. 2002-2006 is echter een te korte periode om dit eenduidig vast te stellen.

In perioden van sterk dalende economische groei gaan veel zzp'ers in loondienst werken. In die periode kiezen ook weinig werkenden in loondienst voor zelfstandigheid. In tijden van hoogconjunctuur kiezen weinig zzp'ers voor een zelfstandige baan. Aan het begin van een hoogconjunctuur, maar ook bij het eerste dalen van de economische groei kiezen relatief veel mensen voor zelfstandigheid.

Vrijwillige mobiliteit volgt de lijn van de totale mobiliteit en daarmee de conjunctuur met enige vertraging. Het aandeel werkenden dat gedwongen baan-baan-mobiel is verandert niet veel over de conjunctuurcyclus. Ten tijde van laagconjunctuur is het aandeel werkenden dat gedwongen van baan verandert wel relatief hoog en ten tijde van hoogconjunctuur laag, maar de verschillen zijn klein. Dit betekent niet dat er niet meer gedwongen ontslagen zijn ten tijde van laagconjunctuur. We nemen hier alleen de gedwongen ontslagen mee van personen die een nieuwe baan gevonden hebben.

---

<sup>2</sup> Indien dit niet het geval is, is dit expliciet vermeld.

Ten tijde van hoogconjunctuur ervaren meer mensen een verbetering in baantevredenheid als gevolg van mobiliteit. Het aandeel mobilen met een functiestijging en/of een inkomensstijging volgt de conjunctuur met een grotere vertraging dan andere elementen van mobiliteit. Vooral bij de trage reactie van de inkomensstijging ligt de oorzaak bij de CAO's die afgesloten worden voor toekomstige jaren op basis van de huidige groeivoet.

Ten slotte kunnen de verschillen in de baan-baan-mobiliteit tussen verschillende groepen werkenden anders zijn in verschillende conjuncturele situaties. We noemen hier een aantal voorbeelden. In bijna alle perioden zijn mensen met een hogere opleiding mobieler dan mensen met een lagere opleiding. Ten tijde van een aantrekkende economie na een laagconjunctuur bestaat er echter geen verschil in baan-baan-mobiliteit tussen groepen met verschillende opleidingsniveaus. Vrouwen zijn alleen ten tijde van hoogconjunctuur meer mobiel dan mannen. In de overige conjuncturele situaties bestaat er geen verschil tussen mannen en vrouwen. Mensen met een fulltime baan zijn mobieler dan parttime werkenden ten tijde van een daling van de economische groei. Ten slotte neemt in het Noorden van het land de baan-baan-mobiliteit het meest extreem af ten tijde van laagconjunctuur in vergelijking met andere regio's.

### **Gevolgen van baan-baan-mobiliteit**

Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel is het mogelijk uitspraken te doen over de gevolgen van baan-baan-mobiliteit voor functieniveau, inkomen en baantevredenheid. De belangrijkste conclusies zijn:

- Neerwaartse functiemobiliteit komt relatief weinig voor bij zowel lage als hoge inkomens.
- Werkenden met een partner zijn minder vaak opwaarts en vaker neerwaarts mobiel.
- Ontevreden werkenden zijn vaker opwaarts mobiel.
- Werkenden in de landbouw en de gezondheidszorg zijn minder vaak opwaarts mobiel.
- Mobiliteit tussen bedrijven leidt minder vaak tot inkomensstijging en vaker tot inkomensdaling in vergelijking tot mobiliteit binnen een bedrijf.
- Inkomensstijgingen komen bij lage en erg hoge inkomens vaker voor en dalingen minder vaak.
- De financiële dienstverlening is de sector waarin inkomensstijgingen door baan-baan-mobiliteit het meeste voor komen.
- Externe mobiliteit resulteert relatief vaak in verbetering van baantevredenheid.
- Hoe langer iemand een baan heeft hoe groter de kans op verbetering van baantevredenheid door het veranderen van baan. Met andere woorden (te) lang dezelfde baan is niet goed voor het werkplezier.
- Hoogopgeleiden gaan er vaker in baantevredenheid op vooruit. Hoogopgeleiden hebben dan ook meer mogelijkheden om een baan te kiezen die bij ze past.

We hebben ook gekeken naar de gevolgen van gedwongen mobiliteit voor het functieniveau, het inkomen en de baantevredenheid. Gedwongen mobiliteit leidt vaker tot werkloosheid dan niet-gedwongen mobiliteit. Voor de groep die gedwongen mobiel is en daarna (met enige tussentijd) een baan vindt, kan het volgende vastgesteld worden:

- Gedwongen baan-baan-mobiliteit heeft geen gevolgen voor het functieniveau.
- Gedwongen mobiliteit resulteert minder vaak in inkomensstijging dan vrijwillige mobiliteit, niet vaker in inkomensdaling.
- Gedwongen mobiliteit leidt vaker tot verbetering en minder vaak tot verslechtering van baantevredenheid dan vrijwillige mobiliteit. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de slechtere situatie voor gedwongen mobiliteit in vergelijking met vrijwillige mobiliteit.

### **Ontbrekende informatie en additionele analysemogelijkheden**

Er is behoorlijk veel bekend over baan-baan-mobiliteit. Toch zijn er daarnaast ook serieuze witte vlekken. Als onderdeel van het onderzoek is ontbrekende informatie in kaart gebracht en zijn voorstellen gedaan voor aanvullende analysemogelijkheden. We maken daarbij een onderscheid tussen de korte en lange termijn. De voorstellen voor de korte termijn beschrijven analysemogelijkheden op basis van de huidige data-infrastructuur. Voor de voorstellen voor de lange termijn dienen er fundamentele wijzigingen in de dataverzameling plaats te vinden.

Additionele analysemogelijkheden op basis van de huidige infrastructuur zijn:

- Analyse van het SSB-banenbestand gekoppeld met de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) voor achtergrondvariabelen als geslacht en leeftijd.
- Een koppeling van het SSB-banenbestand met enquêtebestanden als EBB of NEA voor meer achtergrondvariabelen, waaronder gegevens over arbeidsomstandigheden, HRM e.d.
- Analyse van de invloed van bedrijfskenmerken op mobiliteit door het koppelen van bedrijfsregistraties. Zo kan bijvoorbeeld worden nagegaan in hoeverre HRM-instrumentarium, ontslagregelingen of de aanwezigheid van een OR van invloed zijn op baan-baan-mobiliteit.
- Een koppeling van het CWI-ontslagaanvragenbestand aan het SSB-banenbestand en eventueel ook diverse uitkeringsbestanden maakt het mogelijk na te gaan of werknemers voor wie op enig moment ontslag is aangevraagd bijvoorbeeld 1 jaar of anderhalf jaar later (weer) een baan hebben. Koppeling met uitkeringsregistraties maakt het mogelijk na te gaan in hoeverre werknemers voor wie ontslag aangevraagd werd, op enig moment een uitkering hebben gekregen. Voor deze analyses is door TNO in het kader van deze studie al enig voorbereidend werk verricht.
- Door een koppeling van het CWI-ontslagaanvragenbestand, het SSB-banenbestand en het CWI-bemiddelingsbestand ontstaat de mogelijkheid om nader verkennend onderzoek te doen naar effecten van re-integratie-activiteiten van het CWI voor werknemers voor wie ontslag werd aangevraagd bij het CWI.
- Het creëren van een analysebestand met naast banen ook uitkeringsperiodes (WW, AO, WWB). Zo kunnen ook transities van en naar uitkerings-situaties geanalyseerd worden.

De belangrijkste informatielacunes die niet direct op basis van de huidige data-infrastructuur opgelost kunnen worden, zijn de volgende:

#### *Gedwongen mobiliteit*

Voor zicht op gedwongen mobiliteit zijn we in Nederland aangewezen op het OSA-Arbeidsaanbodpanel, dat qua aantallen beperkt is. Het SSB-

banenbestand biedt nog niet de mogelijkheid een onderscheid te maken tussen gedwongen en vrijwillige mobiliteit. De vraagstelling in de EBB is ontoereikend. Ontslagaanvragen worden daarnaast wel geregistreerd door CWI maar een ongeveer even groot deel van de ontslagaanvragen loopt via de kantonrechter.

TNO ziet een tweetal mogelijkheden om te komen tot een systematiek om 'gedwongen' mobiliteit en vooral ook de loopbanen van werknemers die gedwongen mobiel zijn, te kunnen monitoren:

1) De vraagstelling in de EBB aanpassen

In de huidige gegevensverzameling wordt aan werknemers, die aangeven van baan te willen veranderen, gevraagd of zij dat willen vanwege een dreigend ontslag. Deze vraagstelling geeft geen antwoord op de vraag hoeveel van de werknemers die van baan veranderen, dat doen vanwege dreigend ontslag. De omvang van de groep werknemers die niet van baan willen veranderen, maar dat wel (van hun werkgever) moeten, komt niet boven tafel. In de EBB zou gevraagd moeten worden of werknemers met ontslag worden bedreigd, voordat gevraagd wordt of ze van baan willen veranderen.

2) Een landelijk ontslagaanvragenbestand samenstellen

De tweede mogelijkheid bestaat uit registratie bij de bron door combinatie van gegevens van CWI en kantonrechters. Daarvoor is wel noodzakelijk dat de gegevensverzameling bij kantonrechters aangepast wordt. Beide bronbestanden zouden jaarlijks kunnen worden samengevoegd tot een nationaal ontslagaanvragenbestand. Koppeling van dit bestand aan het SSB-banenbestand, maakt het mogelijk transities in beeld te brengen voor werknemers voor wie ontslag is aangevraagd. Bovendien ontstaat de mogelijkheid om bijvoorbeeld consequenties van gedwongen mobiliteit beter vast te stellen.

*Startdatum en einddatum zelfstandig ondernemerschap registreren*

Het SSB-banenbestand bevat alléén informatie over banen in loondienst. Zelfstandigen vallen dus buiten dit bestand. Voor de zelfstandigen is een apart registerbestand beschikbaar: het SSB-zelfstandigenbestand. Dit bestand bevat echter géén informatie over de begindatum of einddatum van het zelfstandig ondernemerschap. Koppeling van het SSB-banenbestand aan het SSB-zelfstandigenbestand is wel mogelijk, maar we kunnen niet nagaan of zelfstandig ondernemerschap in een bepaald jaar volgt op of juist voorafgaat aan een baan in datzelfde jaar. Opname van start- en einddatum van zelfstandigheid in het SSB-zelfstandigenbestand is derhalve wenselijk. Mogelijk moet hiervoor uitgeweken worden naar Fibase of bestanden van de Kamer van Koophandel. Met deze extra informatie biedt koppeling van het SSB-zelfstandigenbestand aan het SSB-banenbestand meer inzicht in de mobiliteit van en naar het zelfstandig ondernemerschap. Dit is relevant gezien de sterke (trendmatige) toename van het aantal zelfstandigen in Nederland.

## Colofon

*Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit. Samenvatting* is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Oranjestraat 4  
2514 JB Den Haag  
Postbus 16101  
2500 BC Den Haag  
info@rwi.nl  
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater  
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-033-8

Februari 2009