

Arbeidsmarktdynamiek vergroot verschil tussen in- en outsiders

Met de wet werk en zekerheid en een groeiend aantal zzp'ers staat de dynamiek op de arbeidsmarkt vol in de Nederlandse schijnwerpers. Flexibilisering van de arbeidsmarkt moet zorgen voor meer werkgelegenheid en betere matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dat zou de doorstroming op de arbeidsmarkt moeten bevorderen. Meer dynamiek op de arbeidsmarkt voorkomt wel de instroom, maar bevordert niet de uitstroom uit de sociale zekerheid. Per saldo verscherpt meer dynamiek de scheidslijnen tussen in- en outsiders op de arbeidsmarkt.

ARJEN EDZES
Senior-onderzoeker
aan de Rijksuniversiteit
Groningen

**LOURENS
BROERSMA**
Senior-onderzoeker
aan de Rijksuniversiteit
Groningen

JOUCHE VAN DIJK
Hoogleraar aan
de Rijksuniversiteit
Groningen en
voorzitter van de
Waddenacademie.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt vaak beargumenteerd vanuit productiviteit of vanuit matching. Het productiviteitsargument stelt dat bedrijven bij een flexibele arbeidsmarkt hun productiecapaciteit makkelijker kunnen laten meedemen met de vraag, wat leidt tot meer efficiëntie in de productie. Door eenvoudiger personeel te kunnen ontslaan of aan te nemen, worden hoge personeelskosten in slappe tijden vermeden en kan eenvoudig worden opgeschaald wanneer het tij keert. Het matchingargument stelt dat door meer personele wisselingen vaker de juiste man of vrouw op de juiste positie belandt. Het is voor zowel werkgever als werknemer eenvoudiger om af te tasten en te snuffelen, zonder dat beide partijen langdurig zijn gebonden aan een suboptimale arbeidsrelatie.

Een efficiëntere productie en een betere matching leiden per saldo tot een efficiëntere arbeidsmarkt. Vacatures kunnen sneller en beter worden vervuld en risicoaverse ondernemers nemen sneller personeel aan. De productiviteit van bedrijven en werknemers gaat omhoog, wat uiteinde-

lijk tot meer werkgelegenheid en lagere werkloosheid leidt (Gautier *et al.*, 2013). Mensen die nu uitkeringsgerechtigd zijn, zouden daarvan kunnen profiteren. Meer dynamiek op de arbeidsmarkt zou instroom in de sociale zekerheid kunnen voorkomen doordat werknemers sneller een andere baan vinden. En het zou de uitstroom uit de sociale zekerheid kunnen bevorderen door de werkgelegenheidsgroei die zou moeten ontstaan. Het doel van dit artikel is om empirisch te verifiëren of meer dynamiek op de arbeidsmarkt inderdaad leidt tot grotere uitstroom en minder instroom in de sociale zekerheid (Broersma *et al.*, 2016).

BAAN- EN WERKNEMERSREALLOCATIE

Arbeidseconomen meten dynamiek op de arbeidsmarkt vaak via baan- en werknemersreallocatie (Bulté en Struyven, 2014; Blasco en Pertold-Gebicka, 2013; Davis en Haltiwanger, 1992). Baanreallocatie is de optelsom van alle

Kengetallen arbeidsmarktdynamiek, TABEL 1
gemiddelden over periode 2006-2011

	Aantal personen in miljoenen	Aantal personen als percentage van de potentiële beroepsbevolking
Beroepsbevolking	8,6	
Potentiele beroepsbevolking	12,3	
Gemiddeld jaarlijkse instroom werknemers	2,5	20,3
Gemiddeld jaarlijkse uitstroom werknemers	2,4	19,5
Gemiddeld aantal nieuwe banen	1,3	10,7
Gemiddeld aantal verdwenen banen	1,2	9,8

Bron: CBS

banen die in een jaar zijn verdwenen en zijn gecreëerd als percentage van de gemiddelde werkgelegenheid in dat en het voorgaande jaar. Baancreatie en -vernietiging ontstaat wanneer bestaande bedrijven de productie uitbreiden (of inkrimpen) dan wel als nieuwe bedrijven worden opgericht of bestaande bedrijven sluiten. Baanreallocatie is, zo beschouwd, een gevolg van de aanpassing van arbeidsinzet op de productiecapaciteit van de bedrijven aan de schumpeteriaanse economische dynamiek van sector- en bedrijfsherstructureringen. Werknemersreallocatie bestaat uit de optelsom van alle nieuw ingestroomde werknemers en alle uitgestroomde werknemers in een jaar als percentage van de gemiddelde werkgelegenheid in dat en het voorgaande jaar. De werknemersreallocatie is per definitie groter dan de baanreallocatie. Immers, werknemers kunnen ook in- en uitstromen zonder dat banen verdwijnen of worden gecreëerd, bijvoorbeeld als gevolg van personele veranderingen (carrièremobiliteit, vrijwillig vertrek, pensioen, (arbeids) ongeschiktheid). Wanneer de werknemersreallocatie wordt vermindert met wisselingen die ontstaan door baancreatie en -vernietiging, ontstaat de *churning-ratio* (vrij vertaald: roeren of karnen). *Churning* is te interpreteren als de werknemersmobiliteit over de bestaande banenvoorraad. Deze dynamiekvariabelen zijn vaak gebruikt in landen en landenvergelijkende studies (Haltiwanger *et al.*, 2014).

Met microdata van het CBS, waarbij personen- en bedrijvenbestanden aan elkaar zijn gekoppeld, is op jaarbasis deze baan- en werknemersreallocatie op gemeenteniveau in beeld gebracht (Edzes *et al.*, 2015). Over de periode die we in beschouwing nemen (2006–2011) zijn in totaal 7,5 miljoen banen nieuw gecreëerd en 7,2 miljoen banen vernietigd. Iets minder dan de helft van deze baandynamiek komt voor rekening van bestaande bedrijven (respectievelijk 3,2 miljoen nieuw gecreëerd en 2,8 miljoen banen verdwenen), de rest komt voor rekening van startups en bedrijfssluitingen. Op jaarbasis zijn dit gemiddeld 1,3 miljoen nieuw gecreëerde en 1,2 miljoen vernietigde banen. Hier vallen ook uitzendbanen onder. In dezelfde periode stromen in totaal 14,6 miljoen personen in bedrijven in en verlaten 14,2 miljoen werknemers hun bedrijf. Op jaarbasis gaat het dus om ongeveer 2,5 miljoen werknemers met een nieuwe baan en 2,4 miljoen werknemers die hun baan verlaten, inclusief werknemers via uitzendbureaus. Gegeven het feit dat tussen 2006–2011 de jaarlijkse beroepsbevolking in Nederland uit gemiddeld 8,6 miljoen personen bestond, is er dus sprake van een enorme dynamiek op de arbeidsmarkt (zie tabel 1). Deze dynamiek kent grote regionale verschillen, afhankelijk van de sectorstructuur en bedrijfskenmerken (Edzes *et al.*, 2015).

DYNAMIEK IN DE SOCIALE ZEKERHEID

De dynamiek in de sociale zekerheid is in beeld te brengen door te kijken naar de stromen in en uit de Werkloosheidswet (WW) en de Wet werk en bijstand (WWB). Zowel UWV als het CBS publiceert deze cijfers op jaarbasis op gemeenteniveau. Hierbij moet worden aangetekend dat maar een deel van vooral de uitstroom wordt veroorzaakt door het vinden van een baan. De instroom in de WW is meestal vanuit een baan. Echter, zeker bij de WWB zijn er ook andere

instroomkanalen (bijvoorbeeld vanuit een school of na een echtscheiding) en andere uitstroommogelijkheden. Zoals gezegd stroomt maar een deel uit de WW (60 procent) en WWB (40 procent) naar een baan. De rest stroomt uit naar andere sociale-zekerheidsregelingen, zoals AOW of WAO, of verlaat de arbeidsmarkt omdat niet langer naar werk wordt gezocht (*discouraged worker effect*, pensionering).

Om de efficiënte werking van de arbeidsmarkt vast te stellen, worden de in de literatuur gebruikelijke matching-modellen gebruikt, zie Petrogolo en Pissarides (2001) voor een overzicht. Om te beginnen wordt de uitstroom uit de sociale zekerheid in een bepaald jaar gerelateerd aan

Schatting van matching- en dynamiekvariabelen op uitstroom uit de WW en WWB, 2006–2011¹ TABEL 2

	Uitstroom uit de WW		Uitstroom uit de WWB	
Matchingvariabelen				
Percentage WW-ers (t-1)	0,335***	0,330***		
Percentage WWB-ers (t-1)			1,008***	1,023***
Vacaturegraad (t-1)	0,042***	0,045***	-0,001	-0,002
Efficiencyvariabelen				
Churning-ratio	-0,025	-0,044	-0,020	0,013
Specifieke voorraden:				
Percentage lage inkomens	0,361***	0,384***	0,062**	0,036
Percentage minderheden	-0,038***	-0,052***	-0,063***	-0,027**
Regionale dummies (ref: niet stedelijk)				
Zeer sterk stedelijk		-0,062		-0,268***
Sterk stedelijk		0,076*		-0,151***
Gemiddeld stedelijk		0,093**		-0,176***
Matig stedelijk		0,024		-0,101***
Observaties	2004	2004	1996	1996
Log likelihood	-1187,7	1181,0	390,7	409,3
R ²	0,29	0,29	0,87	0,87

*/**/*** Significant op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau

¹ Alle regressies bevatten een tijdstrend en een constante

Bron: Broersma *et al.*, 2016

Schatting van matching- en dynamiekvariabelen op instroom naar de WW en WWB, 2006–2011¹ TABEL 3

	Instroom in de WW		Instroom in de WWB	
Matchingvariabelen				
Werkgelegenheidsgraad (t-1)	0,348***	0,389***	0,155***	0,167***
Efficiencyvariabelen				
Churning-ratio	-0,333***		-0,120***	
Werknemersreallocatie		-0,478***		-0,161***
Baanreallocatie		0,097		0,018
Percentage lage inkomens	0,516***	0,514***	0,239***	0,239***
Percentage minderheden	-0,054**	-0,052**	0,051*	0,052*
Regionale dummies (ref: niet stedelijk)				
Zeer sterk stedelijk	-0,080	-0,084	0,736***	0,737***
Sterk stedelijk	0,135**	0,132**	0,465***	0,467***
Gemiddeld stedelijk	0,158***	0,157***	0,100	0,102
Matig stedelijk	0,057	0,055	-0,060	-0,059
Observaties	2015	2015	2004	2004
Log likelihood	-1425,7	-1424,2	-192,9	-191,8
R ²	0,23	0,23	0,37	0,37

*/**/*** Significant op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau

¹ Alle regressies bevatten een tijdstrend en een constante

Bron: Broersma *et al.*, 2016

de voorraad aan werkzoekenden en de baanopeningen of vacatures aan het begin van dat jaar. Voor wat betreft de instroom in de sociale zekerheid in een jaar wordt deze gerelateerd aan de hoeveelheid banen aan het begin van dat jaar. Vervolgens voegen we de baan- en werknemersreallocatie toe en de churning-ratio, die de efficiency van de arbeidsmarkt op het matchingmodel weergeven. Om voor verschillen in regionale arbeidsmarktomstandigheden te controleren voegen we dummy's voor stedelijkheid toe en achtergrondvariabelen waarvan uit de literatuur blijkt dat deze een belangrijke invloed hebben op de stroomgegevens in de sociale zekerheid. Om voor de effecten van conjunctuur te controleren is een jaartrend opgenomen. Alle variabelen zijn geschaald op de potentiële beroepsbevolking en als logaritme opgenomen in de modellen. De modellen zijn met de Maximum-Likelihood (ML)-regressiemethode geschat.

UITSTROOM UIT DE SOCIALE ZEKERHEID

Tabel 2 laat de effecten zien voor de uitstroom uit de sociale zekerheid voor zowel de WW als de WWB. Voor beide geldt dat een grotere bestandsomvang een positief effect heeft op de uitstroom. Meer vacatures hebben alleen bij de WW een positieve invloed, bij de WWB is er geen relatie met uitstroom. De churning-ratio heeft geen invloed op de uitstroom, noch voor de WW en noch voor de WWB. De stedelijkheidsdummy's laten zien dat ten opzichte van niet-urbane gebieden de uitstroom uit de WW alleen hoger is in gemiddeld stedelijke gemeenten. Voor de uitstroom uit de bijstand geldt dat in plattelandsgemeenten de uitstroom hoger is dan in meer stedelijke gemeenten. De conclusie is uiteindelijk dat meer arbeidsmarktdynamiek, in tegenstelling tot de verwachting, over de periode 2006–2011 geen invloed heeft gehad op de uitstroom uit de sociale zekerheid.

INSTROOM IN DE SOCIALE ZEKERHEID

Voor de instroom in de sociale zekerheid ligt dat anders. Om te beginnen heeft het aantal banen een positieve invloed op de instroom in de sociale zekerheid. Meer werkgelegenheid leidt tot een hogere instroom, zowel in de WW als in de WWB. De variabelen voor de arbeidsmarktdynamiek hebben nu wel een effect. Hoe hoger de churning-ratio hoe geringer de instroom in zowel de WW als de WWB. Voor de WW is dit effect het grootst. Het effect komt bijna volledig voor rekening van de werknemersreallocatie en minder (niet significant) voor rekening van de baanreallocatie. De conclusie is dat arbeidsmarktdynamiek

over de periode 2006–2011 de instroom in de sociale zekerheid heeft beperkt (tabel 3).

CONCLUSIE

Meer dynamiek op de arbeidsmarkt zou ten goede moeten komen aan de werkgelegenheid en de matchingprocessen op de arbeidsmarkt. Dat blijkt, wanneer gekeken wordt naar de in- en uitstroom uit de sociale zekerheid, maar ten dele het geval te zijn. Meer dynamiek zorgt er wel voor dat minder mensen in de WW en WWB instromen, maar zorgt er niet voor dat meer mensen uitstromen. Mensen die eenmaal actief zijn op de arbeidsmarkt lijken zich door meer arbeidsmarktdynamiek beter te kunnen redden, terwijl voor mensen met een uitkering de kansen om uit te stromen niet groter worden. Het lijkt er dus op dat een flexibele arbeidsmarkt de scheidslijnen tussen werkenden en uitkeringsgerechtigden eerder verscherpt dan dat het de kansen van outsiders om tot de arbeidsmarkt toe te treden vergroot.

LITERATUUR

Blasco, S. en B. Pertold-Gebicka (2013) Employment policies, hiring practices and firm performance. *Labour Economics*, 25, 12–24.

Broersma, L., A.J.E. Edzes en J. van Dijk (2016) *Matching models of unemployed job searchers: Does churning help to lower unemployment*. Working paper aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Bulté, S. en L. Struyven (2014) Churning als nieuwe indicator voor de efficiënties van matches op de arbeidsmarkt. *DynaM Working Paper*, 2014(1).

Davis, S.J. en J. Haltiwanger (1992) Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation. *Quarterly Journal of Economics*, 107(3), 819–863.

Edzes, A.J.E., M. Middeldorp, I. Noback, V. Venhorst, L. Broersma, en J. van Dijk (2015) *Dynamiek op de arbeidsmarkt: over carrièrelijnen, baan- en werknemersdynamiek*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Gautier, P., A. de Grip en B. van der Klaauw (2013) Canon deel 7: Arbeidsmarkt. ESB, 98(4664/65), 448–451.

Haltiwanger, J., S. Scarpetta en H. Schweiger (2014) Cross-country differences in job reallocation: the role of industry, firm size and regulations. *Labour Economics*, 26, 11–25.

Petrogolo, B. en C.A. Pissarides (2001) Looking into the black box: a survey of the matching function. *Journal of Economic Literature*, 39(2), 390–431.

In het kort

- ▶ Flexibilisering van de arbeidsmarkt moet de doorstroming van werken bevorderen via meer werkgelegenheid en betere matching
- ▶ Meer arbeidsmarktdynamiek blijkt echter wel de instroom in de sociale zekerheid te beperken, maar niet de uitstroom eruit te bevorderen
- ▶ Zodoende verscherpt arbeidsmarktdynamiek de scheidslijnen tussen in- en outsiders