

“Gij zult vrijwillig van baan veranderen”

Arjan Heyma, Jules Theeuwes - 01 mei 2011 - [Arbeidsmarkt](#) - 225 keer bekeken



Onlangs kwam de SER met het advies *Werk maken van baan-baanmobiliteit* dat nog het beste gekenschetst kan worden als een zoektocht naar de optimale mobiliteit. De Amsterdamse economen Heyma en Theeuwes houden het advies tegen het licht en komen tot de conclusie dat de overheid op dit onderwerp een minimale rol heeft en dat het vooral een zaak van werkgevers en werknemers is.

Heilige graal: optimale mobiliteit

Het recentelijk verschenen SER rapport ‘Werk maken van baan-baanmobiliteit’ draagt de sporen van een worsteling. Een worsteling om vast te stellen hoe vaak mensen eigenlijk van baan zouden moeten veranderen. Jaarlijks verandert vijf tot acht procent van de werknemers vrijwillig van baan. Daarmee zit Nederland op het Europees gemiddelde. Niet slecht, maar is het goed genoeg? Extreem veel baanveranderingen is evident niet optimaal. Flitsbanen geven werknemers nauwelijks de tijd om vaardigheden te ontwikkelen die tot een hogere arbeidsproductiviteit leiden. Geen baanveranderingen is ook niet goed, want dan verstart de arbeidsmarkt en is vernieuwing in de economische structuur onmogelijk. Ergens tussen geen en veel zit het optimale niveau van mobiliteit en dat is waar de SER wil uitkomen. De raad vindt het nodig “om arbeidsmobiliteit te ondersteunen en te stimuleren” (p. 11) en “dat werknemers die van baan willen veranderen hierbij geen of zo min mogelijk belemmeringen ervaren” (p. 27), daarmee impliciet toegevend dat er nog veel hindernissen zijn. De raad zit daarmee op het goede spoor, maar zoeken naar optimale mobiliteit is even vruchteloos als zoeken naar de Heilige Graal. Een zinvolle benadering is te onderzoeken wat de redenen zijn waarom de arbeidsmarkt niet vanzelf tot het optimale niveau van vrijwillige arbeidsmobiliteit komt en vervolgens het beleid daarop te richten.

Waar faalt de arbeidsmarkt?

Arbeidsmobiliteit is optimaal als mensen terecht komen op de baan waarin ze het meest productief en tevreden zijn. Werkgevers hebben er baat bij om de meest productieve werknemers aan te trekken en werknemers hebben er baat bij om de baan te zoeken waarin ze het gelukkigst zijn. Er zijn op het eerste gezicht voldoende prikkels om baanveranderingen gewoon aan werkgevers en werknemers over te laten. En toch zijn er drie redenen waarom dat niet leidt tot een optimale arbeidsmobiliteit.

Zoekkosten

Een eerste reden zijn de kosten van baanveranderingen. Werknemers moeten actief zoeken en solliciteren. Werkgevers moeten werven en selecteren. Deze kosten verhinderen vaak dat de ideale match van werkzoekende en baan wordt gerealiseerd. Die 'zoekkosten' zijn echter onvermijdelijk en overheidsbeleid kan ze niet doen verdwijnen. In de afgelopen jaren is door ICT toepassingen al veel meer toegankelijke informatie over vacatures en werkzoekenden beschikbaar gekomen. Er zijn voldoende prikkels voor werkgevers, werknemers en tussenpersonen (uitzendbureaus, Monsterboard en andere vacaturesites) om die informatie zonder overheidsbemoeienis transparant te maken. In het SER-advies worden wat vage wensen geuit over verbetering van die informatievoorziening. Men had daar helderder in kunnen zijn.

Persoonlijke afweging

Een tweede reden is dat er meer in het leven is dan werken. Baanverandering kan om allerlei persoonlijke afwegingen onaantrekkelijk zijn: omdat de partner in de buurt een baan heeft waarin hij of zij niet weg wil en de kinderen net op een goede middelbare school zitten met een vaste vriendenkring, of omdat men opziet tegen files en het op zijn minst een heel gedoe is om een andere woning te kopen. Daarnaast betekent een baanverandering vaak het opgeven van zekerheden en opgebouwde rechten. Denk aan pensioenopbouw of opgebouwde (bovenwettelijke) uitkeringsrechten. Op een bepaald moment in het leven kunnen mensen, alles afwegend, beslissen om een betere baan aan zich voorbij te laten gaan. Die beslissing is voor hen optimaal, maar niet voor de arbeidsmarkt. Een optimale economie maximaliseert echter de welvaart van burgers, niet de productiviteit van de arbeidsmarkt. De enige rol die de overheid hier heeft is om de verstarde woning- en huurmarkt eindelijk aan te pakken, files te bestrijden en disproportionele belemmeringen door het ontslagrecht of het pensioenstelsel weg te nemen. In het SER-rapport wordt een keer voorzichtig naar de woningmarkt gewezen als mogelijke hindernis voor optimale arbeidsmobiliteit. Aanpakken van de verstarde huur- en woningmarkt en het creatief kijken naar de huidige ontslagbescherming komt echter niet terug in het hoofdstuk met beleidsaanbevelingen.

Free riders

De derde reden voor een minder dan optimale arbeidsmobiliteit is dat werkgevers en werknemers in elkaar investeren. Een werkgever heeft er belang bij dat de werknemer productief en gemotiveerd blijft. Voor de werknemer betekent het dat hij of zij zich kan ontwikkelen, op een betere plek terecht komt, met betere arbeidsvoorwaarden. Wanneer een werknemer plots het bedrijf verlaat, dan wordt de investering van de werkgever waardeloos. Om die reden wordt er door bedrijven terughoudend geïnvesteerd. Daar komt nog bij dat werkgevers in eenzelfde sector mogelijk bekwaame werknemers bij elkaar weggopen. Op die manier kunnen bedrijven die weinig investeren, profiteren van de investeringen van anderen. Binnen een sector wordt dit 'free rider' probleem aangepakt door de O&O fondsen. Dat zijn fondsen waarin volgens afspraken in de sectorale CAO's gelden worden gestort die vervolgens worden gebruikt om sectorspecifieke opleidingen te financieren. Het SER-rapport erkent dat de overheid zich hier niet mee hoeft te bemoeien.

Sectoroverschrijdend investeren

Wat overblijft -en dat is uiteindelijk ook het belangrijkste punt van het advies- is het investeren in opleidingen voor andere sectoren. Heel veel baanveranderingen gaan over sectorgrenzen heen. O&O fondsen hebben geen prikkel om opleidingen voor andere dan de eigen sector te financieren. De metaalsector gaat geen opleidingen voor de zorg financieren. De enige echt harde aanbevelingen in het rapport -en waarschijnlijk ook de enige echte vorm van marktfalen waar de overheid wat aan kan doen- betreft de financiering van sectoroverstijgende arbeidsmobiliteit. Met twee aanbevelingen van de SER zijn we het daarom eens. Ten eerste de uitbreiding van de persoonsgebonden aftrek voor scholingsuitgaven via de fiscaliteit (p. 87). Het is verstandig dat werknemers scholingsuitgaven en investeringen in hun inzetbaarheid kunnen aftrekken van de belasting. Het ligt daarenboven voor de hand dat ook de werkgever scholingskosten in mindering op zijn winstbelasting mag brengen. Ten tweede zijn we het eens met het pleidooi voor één landelijk O&O-fonds.

De SER gaat echter nog verder: ze wil een persoonsgebonden budget voor sectoroverstijgende scholing. Een meerderheid van de Tweede kamer heeft afgelopen dinsdag een motie aangenomen van Eddy van Hijum (CDA) waarin voorgesteld wordt dat alle werknemers een individueel scholingsbudget moeten krijgen dat ze kunnen meenemen bij de overstap naar ander werk. Dit is vergelijkbaar met het SER-voorstel. In beide gevallen dreigt gevaar van verspilling van (collectieve) middelen. Niet elke werknemer heeft sectoroverstijgende scholing nodig. Ons voorstel zou zijn om financiering van het recht op omscholing of bijscholing voor een andere sector te concentreren op die plekken waar het echt nodig is, namelijk daar waar werknemers ontslagen dreigen te worden. Voor de financiering van deze optie zou de werkgever in aanmerking komen, waarbij deze dan echter geen ontslagvergoeding zou moeten betalen. Ook de overheid, UWV en gemeenten kunnen in dat geval middelen inzetten die ze anders aan WW of Bijstand hadden moeten besteden. Werknemers worden immers gemiddeld sneller aan een nieuwe baan geholpen.

Minimale rol overheid

Het is prachtig dat er een advies wordt uitgebracht over hoe belangrijk vrijwillige baanveranderingen zijn. Tegelijk is er niet veel dat de overheid kan doen. Voor het grootste deel kan arbeidsmobiliteit aan de zorgen en prikkels van werknemers en werkgevers worden overgelaten. Misschien komt dan niet het optimale aantal baanveranderingen tot stand, maar dat is onvermijdelijk. Behalve het opruimen van belemmeringen kan overheidsbeleid daar nauwelijks iets aan veranderen.

Te citeren als:

Arjan Heyma en Jules Theeuwes, 2011, "Gij zult vrijwillig van baan veranderen", *Me Judice*, 4e jaargang, 1 mei 2011