

Grote kwesties...

Zeggen cijfers echt wel genoeg...

Als naartste waarnemer van al wat reilt en zeilt op de arbeidsmarkt is het u vast ook niet ontgaan: de teloorgang van een succesverhaal op het terrein van het activeringsbeleid omwille van een probleem met de statistische gegevens. “Bejubelde jobaanpak Oostende is losse flodder.” Zo luidde de titel van het bericht in mijn krant van 12 oktober 2007. Weggestopt op pagina zeven.

Eerlijk, het verraste mij niet echt. Kennissen en collega's begrepen niet goed dat ik indertijd redelijk sceptisch aankeek tegen de eerste berichten over de erg positieve resultaten van de Oostendse aanpak. Sommigen schreven die scepsis zelfs toe aan 'ideologische' blindheid – ik pleeg soms voor de invoering van een basisinkomen te pleiten, weet je wel. Maar ik had, zo meende ik, goede redenen. De ervaring op het terrein leert dat deelname aan activeringsmaatregelen niet noodzakelijk eindigt in tewerkstelling en indien in 'tewerkstelling' niet noodzakelijk in 'blijvende' tewerkstelling, laat staan in een baan die de kwalificatie 'goed' verdient. En dan laat ik nog buiten beschouwing het vele studiewerk dat weerspreekt dat men met maatregelen die enkel op de 'werkbaarheid' van het aanbod inwerken de werkgelegenheid doet toenemen. Dat het uiteindelijk om een 'foute' classificatie in de statistieken blijkt te gaan, is ook niet echt een donderslag bij heldere hemel. Jaren geleden heb ik mij, net als vele anderen in binnen- en buitenland, een tijdje bezig gehouden met een poging om na te gaan in welke mate arbeidsmarktmaatregelen die wijzigingen in 'statistische categorieën' meebrachten een (dempend) effect hadden op het aantal 'officieel' getelde UVW-WZ. Zodoende.

In heel deze kwestie verrast mij wel dat waarnemers er toe neigen om na de 'ontmaskering' woorden als 'manipuleren van gegevens' en 'vervals

van resultaten' in de mond te nemen. Of dat ik, zoals in het hierboven geciteerde artikel, termen als 'statistische truc' en 'voorliegen' zie gebruiken voor cijfers die enkele maanden terug nog onkritisch als bewijzen voor het succes van een activerend arbeidsmarktbeleid werden onthaald en gepresenteerd op de frontpagina. Het zal de beleidsmakers wel zijn uitgekomen en ze zullen van de gelegenheid wel dankbaar gebruik hebben gemaakt. Maar toch lijkt deze terminologie mij echt niet gepast. Ze verraadt naar mijn gevoel hoofdzakelijk een eerder simplistische kijk op de relatie tussen (administratief) cijfermateriaal en de werkelijkheid en bovendien suggereert ze veel te nadrukkelijk dat het probleem terug te brengen is op de eventuele intentie van producenten (en gebruikers) van statistieken, cijfers en onderzoeksresultaten om 'de realiteit niet te laten zien zoals ze werkelijk is'. Een dergelijke visie leidt de aandacht af van de meer fundamentele vragen die opduiken als men de producenten en gebruikers als te goeder trouw beschouwt: Wat maakte beleidsmakers (en met hen vele arbeidsmarktwaarnemers) zo snel en zonder echt onderzoek zo bereidwillig om cijfers zo geloofwaardig te vinden dat ze er een aantal bijkomende beleidsmaatregelen wilden op baseren? Wat maakte dat de enkele simpele gegevens over de resultaten van een actie van de Oostendse VDAB intelligente mensen – zoals onze Vlaamse minister van Onderwijs en Werk – ertoe verleidden hun kritische zin even opzij te zetten en zich over te geven aan wat men in het Engels zo toepasselijk 'suspension of disbelief' noemt?

Mijn verklaring is dat de gretigheid waarmee beleidsmensen en hun wetenschappelijke adviseurs bepaalde gegevens voor waar aannemen nagenoeg recht evenredig is met de mate waarin deze gegevens stroken met de manier waarop zij denken dat de wereld werkt én met de mate waarin zij denken dat gegevens eenduidig weergeven hoe de werke-

lijkheid echt is. Tijdelijk vergeten dat feiten altijd interpretatie vergen (en dus een of andere voor discussie vatbare theorie) en dat gegevens altijd geconstrueerd zijn (en dus het resultaat van keuzes en conventies) is uiteraard niet het privilege van beleidsmensen. Ook wetenschappers dienen zich constant te wapenen tegen het gevaar gegevens of interpretaties teveel als vanzelfsprekend aan te nemen.

Neem bijvoorbeeld het thema 'loonongelijkheid'. De bergen publicaties die de voorbije vijftien jaar zijn gewijd aan de vraag waarom de loonongelijkheid sinds de jaren zeventig in nagenoeg alle OESO-landen – maar meest uitgesproken in de VS en het VK – gestaag is toegenomen, valt letterlijk niet meer te overzien. In de literatuur wijst men met grote eenstemmigheid naar twee soorten processen die hiervoor een verklaring kunnen bieden: 'skill-biased technological change' en 'internationale handel'. Het belangrijkste argument voor deze conclusie is gebaseerd op de vaststelling dat de beschouwde periode niet enkel gekenmerkt werd door hogere relatieve lonen voor hogeropgeleiden maar tegelijk ook met een toename van de relatieve tewerkstelling van hogeropgeleiden. Deze vaststelling valt vanuit een standaardmodel van de arbeidsmarkt enkel te verklaren als men aanneemt dat er zich een verschuiving voordeed in de relatieve vraag naar hogeropgeleiden; een verschuiving die bovendien groter is dan de aanzienlijke toename van het aanbod aan hogeropgeleiden in dezelfde periode. Papers en artikels die deze stelling aanhangen zijn in overvloed aanwezig. Maar wie een recent voorbeeld wil consulteren – kort, bondig, duidelijk en voldoende formeel onderbouwd – verwijst ik naar Stephen Machin en John Van Reenen ('*Changes in Wage Inequality*', LSE: Centre for Economic Performance, Special Paper n° 18, January 2007). Op basis van de stelling dat "a natural place to begin to analyse the observed changes in the wage structure is to consider a model of changes in supply and demand" gaan de auteurs uit van "a basic model of wage determination" met als assumpties volledige werkgelegenheid en een competitieve arbeidsmarkt. Ze concluderen: "There has been a dramatic increase in wage inequality since the late 1970s in the US, UK and other Anglophone countries. A significant reason for this is the growth of wage differentials between educational groups. We have argued that the

fundamental reason for this is a long-run growth in the relative demand for skills driven by technology change (rather than trade)."

Deze diagnose is niet zonder problemen. Zo wijzen sommige auteurs op het gebrek aan overeenkomst tussen de timing van de toename van de ongelijkheid – vooral in de jaren tachtig – en de aanhoudende periode van technologische verandering. Maar, zeggen Machin en Van Reenen, timing zegt niets over impact van de technologische verandering. Een andere veel gemaakte opmerking gaat over de gebruikte ongelijkheidsmaat. Meestal hanteert men een methode waarbij men de afstand of de verhoudingen tussen twee punten op de loonverdeling berekent. Maar deze maatstaf zegt niets over het geheel van de verdeling en verbergt in zekere zin dat de toename van de ongelijkheid in hoge mate toe te schrijven is aan wat er in de bovenste helft (en zelfs in de bovenste helft van de bovenste helft) gebeurt.

Nog een andere opmerking betreft de vraag of een grotere vraag naar hogeropgeleiden zonder meer gelijk mag worden gesteld aan een grotere vraag naar meer vaardigheden. Uit de cijfers blijkt trouwens dat grotere loonverschillen tussen onderwijsniveaus gepaard gaan met grotere loonverschillen binnen vrij eng gedefinieerde beroepscategorieën en onderwijsniveaus. De grotere ongelijkheid in lonen kan men, voor wat betreft de VS, zelfs in grote mate toeschrijven aan deze zogeheten 'residual wage inequality'. Op het eerste gezicht valt deze kritiek minder gemakkelijk te neutraliseren. Maar stel dat 'onderwijsniveau' geen adequate maatstaf is voor alle vaardigheden die iemand bezit en dat de arbeidsmarkt omwille van nieuwe productiemethoden of arbeidssystemen juist deze 'onobserveerde' vaardigheden vandaag meer dan vroeger waardeert. In dat geval heeft men niet alleen een aanvaardbare verklaring voor de toegenomen loonongelijkheid binnen vrij strikt afgebakende onderwijscategorieën, maar bovendien een verklaring die spoort met een standaard arbeidsmarktmodel en de theorie van het menselijk kapitaal. Deze veronderstellingen zijn trouwens niet zo gek. Dat iemand tal van vaardigheden verwerft buiten de school lijkt wel evident en empirische studies wijzen uit dat de loonspreiding over de tijd relatief sterker is toegenomen binnen hogere onderwijsniveaus.

Hoewel pleitbezorgers van de conventionele visie dus vele kritische opmerkingen kunnen opvangen, blijft het in deze erg uitgebreide en levendige literatuur toch enigszins verbazen dat men nauwelijks kritisch kijkt naar de gebruikte statistische bronnen én dat een simpele redenering in termen van vraag en aanbod zo dominant is als verklaringsgrond voor het onderzochte fenomeen.

Dat het eerste punt veel meer aandacht verdient, is recent op overtuigende wijze onder de aandacht gebracht door een van de belangrijke deelnemers aan het debat. In 'Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effect, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?' *American Economic Review*, 96(3) (2006), argumenteert Thomas Lemieux (University of British Columbia) dat de kaarten anders zouden liggen als men gebruik zou maken van een andere statistiek – niet de peiling in maart, waarop de meeste artikels in dit domein hun analyses baseren, maar wel de peiling in mei van de Amerikaanse Current Population Survey. Waarom maakt dat een verschil, vraagt u zich wellicht af? Wel, zegt Lemieux, de telling van maart geeft enkel een zicht op weeklonen, deze van mei wel degelijk op uurlonen. In termen van loonongelijkheid (en dus van de prijs van de verschillende soorten arbeid) is het uurloon een maatstaf met minder 'ruis' (want niet beïnvloedt door het aantal uren dat men in een bepaalde week werkt). Bovendien is het aandeel van 'uurloners' in de Amerikaanse economie in de laatste decennia toegenomen en dus zal in een analyse gebaseerd op weeklonen ook de hoeveelheid 'ruis' toenemen. Daarnaast, argumenteert Lemieux, is het van belang om te controleren voor de veranderende samenstelling van de bestudeerde groep. Loonverschillen blijken veel groter bij oudere en hoger opgeleide dan bij jongere en minder opgeleide werknemers. Als – wat het geval was in de beschouwde periode in de VS – het aandeel van de eerste groep stijgt dan is het evident dat ook de loonverschillen voor de hele groep zullen toenemen. De conclusie van Lemieux is klaar en duidelijk: als men met deze beide factoren rekening houdt dan verkrijgt men resultaten die sterk afwijken van wat de conventionele visie ons voorhoudt; hoewel de toenemende vraag naar vaardigheden uiteraard wel een rol speelt in de vastgestelde toename in residuele loonongelijkheid valt deze toename voor een groot deel toe te schrijven aan wijzigingen in de samenstelling van de werkende

bevolking en aan meetfouten omwille van het gebruik van weeklonen als maatstaf voor de prijs van arbeid.

Het tweede punt – het dominante en vanzelfsprekende gebruik van een simpel vraag- en aanbodmodel ter verklaring van de toegenomen loonongelijkheid – is het voorwerp van recente publicaties van de bekende Britse econoom Tony Atkinson (Nuffield College, Oxford University). De kick-off van de reeks is zijn Presidential Address, uitgesproken op de jaarvergadering van de Royal Economic Society in 1996 – en gepubliceerd als 'Bringing Income Distribution In From The Cold', *The Economic Journal*, March 1997: 297-320. In deze tekst pleit Atkinson ervoor om eindelijk werk te maken van een theorie van de personele inkomensverdeling die haar funderingen vindt in de economische theorie en hij schetst er bondig welke elementen zo een theorie zou moeten bevatten. In het volgende decennium volgde een reeks artikels, waarin een aantal van deze elementen verder wordt uitgewerkt. Een eerste min of meer volledige versie van de nucleus van dit verhaal is te vinden in de WIDER Annual Lecture van 1999 – Anthony B. Atkinson. 1999. *Is Rising Inequality Inevitable? A Critique of the Transatlantic Consensus*. Helsinki: WIDER Annual Lectures 3. De meest recent gepubliceerde bijdrage in deze reeks is Anthony B. Atkinson 2007. The distribution of earnings in OECD countries. *International Labour Review*, 146(1-2): 41-60. Wie een beetje googelt, zal zonder moeite tussenliggende schakels vinden in *The World Economy*, de *German Economic Review* en andere tijdschriften. Samen vormen deze publicaties het materiaal van een binnenkort bij Oxford University Press te verschijnen boek. Als geheel levert dit onderzoekswerk de basis voor een alternatief verhaal over de oorzaken van de toenemende loonongelijkheid.

Om te beginnen merkt Atkinson op dat de dominerende verklaring voor de toenemende loonongelijkheid, die men in de meeste OESO-landen waarneemt, in feite een opgefriste versie is van een gekend verhaal. Inderdaad, ongeveer dertig jaar geleden formuleerde Jan Tinbergen zijn gekende stelling dat de ontwikkeling van de personele inkomensverdeling in de toekomst sterk beïnvloed zou worden door het resultaat van een wedstrijd tussen opleiding en technologie. Als technologie de wedstrijd wint, stijgt de vraag naar hogeropgeleiden

sneller dan het aanbod. Bijgevolg zal het relatieve loon van hogeropgeleiden stijgen en de ongelijkheid in lonen toenemen. De vandaag dominerende visie ter verklaring van de in de loop van de voorbije decennia geconstateerde toename van de loonongelijkheid is in wezen niet zo verschillend. ‘Skill-biased technological change’, zegt men, is drijvende kracht achter de toenemende vraag naar hogeropgeleiden en de mate waarin deze vraag toeneemt is groter dan de snelheid waarmee het onderwijs hogeropgeleiden aflevert en het aanbod uitbreidt.

Deze door hem als de ‘transatlantische consensus’ aangeduide conventionele verklaring lijkt overtuigend, zegt Atkinson – “a major economic phenomenon, touching the life of many people, can be explained by the supply and demand analysis taught in first-year economics” – maar toch voldoet dit verhaal niet echt. Eerst en vooral komt het niet overeen met de realiteit. Iedereen weet dat de reële wereld bestaat uit een veel breder gamma van categorieën dan enkel maar ‘geschoolden’ en ‘ongeschoolden’; en een gedetailleerd onderzoek van de gegevens toont dat er geen sprake is van een echte ‘trend’ over de hele periode, maar wél van meerdere duidelijk te onderscheiden episodes waarbinnen de loonongelijkheid vrij stabiel blijft. Nog belangrijker is dat er bovendien vier essentiële elementen ontbreken in de manier waarop men ons het conventionele verhaal meestal vertelt. Ten eerste, de wedstrijd tussen onderwijs en technologie is in essentie dynamisch maar deze dynamiek wordt nooit expliciet in de modellen opgenomen. Ten tweede, de verdeling van de lonen hangt niet enkel af van de relatieve prijzen maar ook van de kwantiteiten aan soorten gebruikte arbeid. Bijgevolg mag men bij een verklaring van ongelijkheid in de verdeling van de lonen niet enkel kijken naar loonverschillen. Ten derde, de analyses concentreren zich nagenoeg uitsluitend op de arbeidsmarkt en verwaarlozen eventuele interacties met de kapitaalmarkt. Theorieën over menselijk kapitaal impliceren echter dat men bij de beslissing om te investeren in onderwijs ook rekening houdt met interestvoeten. Ten vierde, de analyses houden geen rekening met belangrijke ontwikkelingen op het terrein van de arbeidseconomie. Hierbij verwijst Atkinson, onder andere, naar zaken zoals zoektheorie, theorieën over ‘job matching’ of efficiënte loontheorie – modellen waarin de eigenlijke loonvorming gebeurt door onderhandeling of onder invloed van sociale

normen binnen een door het spel van vraag en aanbod aangegeven bandbreedte.

In vergelijking met de transatlantische consensus vertelt Atkinson ons een veel complexer, veel minder elegant verhaal. Wie spaarzaamheid van een theorie als opperste waarde huldigt, zal daarom wellicht de voorkeur blijven geven aan de conventionele versie. Maar al bij al levert de lectuur van deze recente reeks publicaties een aantal overtuigende argumenten voor de stelling dat meer en andere zaken dan ‘skill biased technological change’ van belang zijn als men een verklaring wil vinden voor de toegenomen loonongelijkheid. Meer zelfs: men vindt er goede argumenten om aan te nemen dat verschuivingen in de sociale normen en regels op het domein van de loonvorming een belangrijk onderdeel van deze verklaring moeten vormen. Vanuit dit denkkader kan een schok die een verschuiving van conventies veroorzaakt op het vlak van het loonbeleid in de ondernemingen of in de publieke sector een even grote invloed uitoefenen op de inkomensverdeling als ‘skill-biased technological change’.

Voor alle duidelijkheid: als Atkinson verwijst naar sociale normen en conventies denkt hij niet in de eerste plaats aan minimumloonwetgeving of centrale loononderhandelingen. Pleitbezorgers van de transatlantische consensus roepen zulke ‘marktversturende’ elementen geregeld in als verklaring voor de verschillen tussen landen of als verklaring voor verschillen in timing. Typerend is dat Atkinson in deze context verwijst naar het werk van de Nobelprijswinnaar Robert Solow – ‘*The Labour Market as a Social Institution*’ is nog altijd must voor wie met deze materie bezig is – en George Akerlof 1980. ‘A Theory of Social Custom, of which Unemployment may be one Consequence’. *Quarterly Journal of Economics*, 95: 749-775. In de visie die ten grondslag ligt aan deze literatuur kan men, anders dan in het geval van de ‘transatlantische consensus’-modellen, niet echt zeggen dat sociale normen en conventies de arbeidsmarkt verstoren. Simpelweg omdat zonder kennis van de normen en conventies die het gedrag van de economische actoren beïnvloeden en bepalen nauwelijks iets zinvol over de werking van de arbeidsmarkt kan worden gezegd.

Een goed voorbeeld is de rol van reputaties. Veronderstel, zegt Atkinson in zijn WIDER Lecture (p. 14)

dat er een sociale code of loonnorm bestaat die een beperking oplegt aan de mate waarin iemands loon zijn verdienvermogen volgt. Waar deze code van toepassing is, krijgen werknemers slechts een fractie van hun productiviteit betaald plus een uniform bedrag voor iedereen. Deze praktijk impliceert een vorm van herverdeling en zeker van werknemers met een lage productiviteit mag men verwachten dat ze deze code willen volgen. "But other workers will also accept it; even where they could be paid more if they broke the norm, since – if they believe in the norm – by breaking it they would suffer a loss of reputation." Hoe groot dit verlies in reputatie is en hoezeer men daaronder lijdt, hangt uiteraard af van hoeveel werknemers in de norm (blijven) geloven en hoeveel men er eventueel financieel op vooruitgaat. Maar ook de houding van werknemers speelt hier een rol. "Employers determine their pay policy (i.e. whether or not to observe the social code) on the basis of comparing expected profitability, which depends on the proportions, and characteristics, of workers who accept different pay offers." Ook voor werkgevers zal het breken van de sociale code dus mogelijk gevolgen hebben en van invloed zijn op de winstmarges. Op die manier ontstaat een dynamisch aanpassingsproces, dat eventueel door een externe schok kan worden verstoord. Omwille van bepaalde factoren – bijvoorbeeld grotere macht van buitenlandse beslissingscentra die geen rekening houden met tot hiertoe gevolgde lokale gevoeligheden – kunnen werkgevers plots minder rekening houden met de gevolgen van een 'slechtere' reputatie. "In this kind of situation, an exogenous shock may shift the key relationship and switch the society from an equilibrium with conformity to the pay norm, and hence relatively low wage differentials, to an equilibrium where everyone is paid on the basis of their productivity."

Kortom, het belangrijkste verschil tussen Atkinson en de representanten van de transatlantische consensus ligt in hoe volgens hen de wereld – in dit geval de arbeidsmarkt – werkt. Niettemin, terugkoppelend naar het Oostendse voorval is mijn punt niet zozeer dat de ene versie juist of correcter is dan de andere. Atkinson zelf besluit dat "there are undoubtedly elements of truth on both sides ... even if one tends to sympathize more with one than the other."

Uitmaken welke delen van welk verhaal uiteindelijk bij een ernstige verklaring overeind blijven is de

taak van de wetenschappelijke discussie. Popper heeft ons ooit geleerd dat feiten een theorie nooit kunnen bevestigen, enkel weerleggen. Het oordeel over welke theorie het college van wetenschappers als correct beschouwt en welke verklaring men aanvaardt mag men vanuit deze filosofie redelijkerwijs beschouwen als analoog aan de uitspraak van een assisenjury. Men bekijkt de stukken in het dossier, weegt de argumenten tegen elkaar af en spreekt zich vervolgens uit. Het verschil tussen het wetenschappelijke oordeel en de uitspraak van een assisenjury is dat men in het eerste geval verwacht dat er in principe nooit een eindoordeel is. Er kunnen steeds nieuwe elementen aan het dossier worden toegevoegd en men verwacht ook uitdrukkelijk dat dit gebeurt. In de wetenschappelijke sfeer is het altijd de toekomst die uitsluit zal brengen.

De kwestie die door het Oostendse voorval aan de orde wordt gesteld, is echter niet die van de wetenschappelijke discussie en wat daarbij de doorslag geeft. Wél die van de manier waarop flarden van gegevens en partiële informatie inwerken op beleidsmakers. Academics kunnen eventueel wachten met het uitspreken van hun (eind)oordeel tot 'alle' gegevens binnen zijn en kunnen experimenteren met het construeren van andere dan de doordeels gebruikte categorieën. Daarom is de verhouding tussen wetenschappelijk onderzoek en beleid altijd een moeilijke, zelfs als het om beleidsvoorbereidend onderzoek gaat. Beleidsmakers – en lieden die beleidsvoorbereidend werk verrichten – hebben de luxe van het wachten op bijkomend onderzoek meestal niet. Zij beslissen onvermijdelijk op basis van een onvolledig dossier. Welke les trekken beleidsmakers op dit vlak uit het geval Oostende? En de vraag lijkt mij nog pregnanter voor zij die er prat op gaan een 'evidence-based policy' voor te staan. Kunnen zij zich veroorloven om niet toe te geven aan de verleidelijke 'suspension of disbelief', zelfs al is het maar tijdelijk? En ja, hoe wapenen zij zich op dat vlak tegen deze verleiding?

Uit het leven gegrepen

Grote theoretische bespiegelingen en visionaire beleidsopties krijgen onvermijdelijk meer reliëf en zijn beter op hun merites te beoordelen eens men ze confronteert met de realiteit – deze van de

ambtelijke statistieken of de resultaten van empirisch onderzoek uiteraard, maar bij voorkeur ook deze van het dagelijkse leven.

Neem nu de idee van een zogeheten 'transitionele' arbeidsmarkt. De goeroes van deze visie baseren hun pleidooien voor een beleid dat de invoering ervan beoogt steevast op de stelling dat een maatschappelijk bestel waarin men de mogelijkheid krijgt om gemakkelijker van het ene statuut naar het andere te stappen goed is voor ons allemaal – voor de persoon in kwestie omdat hij zo vorm kan geven aan een levensloopbaan die beter aansluit bij zijn voorkeuren, voor de anderen omdat een meer flexibele en mobiele arbeidsmarkt grotere welvaart (en misschien zelfs meer welzijn) meebrengt. De voordelen zijn volgens hen zelfs van die aard om elke stap naar een maatschappelijk model dat uitloopt op meer transitie of zelfs maar op meer aansporingen tot transitie als sociale vooruitgang te beschouwen. De bestaande varianten van dit model verschillen wel in de mate waarin ze al dan niet de nadruk leggen of belang hechten aan het vrijwillige karakter van de transitie. "Markten aanpassen aan wat goed is voor de mensen of mensen aanpassen aan de vereisten van de markt." Dat is de centrale kwestie waarop volgens een van de belangrijkste Franse protagonisten van dit maatschappelijk project de wegen kunnen scheiden. Maar welke optie men ook voorstaat, voor alle versies geldt als kern van het verhaal dat men op die manier de weg naar meer arbeidsmarktparticipatie plaveit.

U leest ook de beleidsdocumenten; en dus weet u evengoed als ik dat deze retoriek de laatste jaren niet alleen het Europese, maar ook het Vlaamse arbeidsmarktbeleid kleurt. Het lijkt bijgevolg gerechtvaardigd om sommige beleidsmaatregelen niet te interpreteren als een ad hocmaatregel die vergelijkbaar is met loodgieterswerk, maar wel als een onderdeel van en geïnspireerd door een op de toekomst gerichte beleidsvisie. 'Flexicurity', nietwaar. Ik wil aannemen dat de maatregelen die men recent heeft genomen om meer ouderen aan het werk te krijgen ook in de filosofie van de transitionele arbeidsmarkt een plaats vinden. Kwestie van de stap van 'tewerkgesteld' naar 'rustpensioen' op een meer flexibele en meer op maat van de mensen gesneden manier te kunnen laten verlopen én in de hoop dat hierdoor de arbeidsmarktparticipatie van 55-

plussers positief wordt beïnvloed. Als dat het geval is dan is er nog veel werk voor de boeg. Getuige het wedervaren van een van mijn goeie vrienden.

Mijn vriend is een bekwaam vakman met een lange staat van dienst als (wat wij in ons familiejargon omschrijven als) 'keukentherapeut'. U weet wel de man die bijstand verleent bij de keuze van een nieuwe keuken, de plannen uittekent die aan uw wensen vorm geven en uiteindelijk de bestelbon met de tekening van uw droomkeuken doorgeeft aan de productiecel van het bedrijf. Na een eerste domper op de arbeidsvreugde omwille van de invoering van computergestuurde bestellingen die veel minder toelaten om in bilateraal overleg met de productiecel kleine details aan te passen aan de wensen van de klant, volgt de grote klap. De man wordt na ongeveer een kwarteeuw dienst ontslagen omwille van samenvoeging van twee vestigingen en daaruit volgend een teveel aan werknemers. Ontslag een jaar later had hem eventueel de optie gegeven om voortijdig – hij is op dat ogenblik 58 – op rustpensioen te gaan. Maar nee, net geen 35-jarige loopbaan en dus is werkloosheid de enige optie.

Niet getreurd echter, een ander bedrijf in dezelfde branche ziet wel wat in een werknemer met veel ervaring en neemt mijn vriend in dienst in een gelijkwaardige functie. Edoch, dit andere bedrijf blijkt redelijk chaotisch georganiseerd. De (impliciete) verwachting dat de nieuwe, oudere werknemer met veel ervaring de zaak zou kunnen rechtekijken, blijkt niet te kunnen ingelost en na een periode van iets meer dan een jaar volgt opnieuw ontslag. Enige desillusies en een streepje arbeidsloopbaan rijker besluit ons hoofdpersonage nu toch maar te kiezen voor pensioen. Met enige tegenzin want stilzitten en niets uitrusten – zo kijkt hij tegen zijn toekomstige status aan – is écht niet zijn ding. Maar goed. Er is nog altijd het vele organisatie-werk in de wijk waar hij zich nu nog meer dan vroeger met hart en ziel kan aan wijden. We schrijven augustus 2005 als de transitie naar de status van 'rustgepensioneerde' zich administratief voltrekt.

En dan gebeurt het onverwachte. Na ongeveer twee jaar actief te zijn geweest als gepensioneerde, zich met deze status verzoend hebbende, en deze status ten nutte te hebben gemaakt van het algemeen (wijk)belang – en, niet onbelangrijk, na de geneug-

ten van vrije tijd met de kleinkinderen te hebben gemaakt – krijgt mijn vriend een telefoontje van alweer een ander bedrijf uit dezelfde branche. Of hij geen zin heeft om terug aan het werk te gaan. “Omwille van geen geschikte potentiële werknemers te vinden met voldoende ervaring en dergelijke meer.” “Mmm. Misschien.” Enig aandringen van de vragende partij zorgt aan de andere kant voor diep nadenken, gekoppeld aan overleg met het thuisfront en discussies in de vriendenkring. De inhoud van de job lijkt aantrekkelijk. Het voorgestelde loon mag er wezen. Nog enkele jaren aan het werk verlengt de arbeidsloopbaan – hopelijk tot zijn vijftenzestigste – en verhoogt dus het latere pensioen. Bovendien heeft de minister van Werk recent een regeling getroffen die een verhoging van het pensioen meebrengt voor wie in de buurt van de pensioenleeftijd nog aan het werk blijft. Een minpunt is de dagelijkse, redelijk verre verplaatsing met de wagen – evenals, niet te vergeten, minder tijd voor de kleinkinderen, maar na het bedingen van een viervijfdejob blijft daarvoor nog wel wat tijd over. Uiteindelijk wordt de knoop dus doorgesneden. “Ja. Ik doe het.” Met de toekomstige werkgever wordt afgesproken om in dienst te treden op 1 augustus 2007, na eerst nog te hebben genoten van een maand deugdloze vakantie.

De melding dat hij zijn status van rustgepensioneerde terug wil inruilen voor het statuut van werknemer veroorzaakt in de administratieve diensten wel enige deining. Terugkeren vanuit een rustpensioen naar het statuut van loontrekkende is niet echt gebruikelijk. Maar uit de beschikbare informatie blijkt dat deze transitie zonder veel problemen mogelijk is en na een periode van administratieve rompslomp komt alles schijnbaar in orde. Mijn vriend tekent dus met gerust geweten zijn nieuw en naar hij hoopt laatste arbeidscontract.

Groot is zijn verbazing als na een tijdje een brief van de pensioenadministratie in zijn brievenbus valt met de vraag om het equivalent van de zeven maanden pensioen die in 2007 reeds betaald werden terug te storten. “Waarom?” “Omdat het bedrag aan loon voor de resterende vijf maanden van datzelfde jaar het maximum toelaatbare plafond overschrijdt. U weet toch dat u rustpensioen en loon slechts tot een bepaald plafond mag cumuleren?” Dat hij op geen enkel moment in het jaar 2007 tegelijk pensioen en loon zal ontvangen, want dat zijn

status van ‘loontrekkende’ volgt op deze van ‘gepensioneerde’ – wat mijn vriend een redelijk argument lijkt – is niet van tel. Men rekent met bedragen op jaarbasis. Gevolg: veel gepieker, gezocht en over en weer getelefoneer over hoe dit probleem kan worden opgelost.

Mijn vriend zou graag werken (zowel omwille van arbeidsvreugde als omwille van vooral toekomstig financieel voordeel). Zijn potentiële werkgever zou graag iemand met ervaring in dienst nemen. De minister is wellicht tevreden dat een oudere werknemer terug aan de arbeidsmarkt participeert. Als alle partijen uit iets voordeel halen, moet er toch een uitweg zijn, denk je dan. Een verbetering vanuit Pareto-optimaal perspectief, toch. Uiteindelijk fluistert men vanuit de pensioenadministratie een suggestie van oplossing. “Waarom, meneer, vraagt u uw toekomstige werkgever niet om een erg beperkt deeltijds contract dat ervoor zorgt dat uw officiële loon op jaarbasis voor de resterende periode van dit jaar net onder het toegelaten maximum valt?” “Goed en wel. Maar wat dan met al het werk dat moet gebeuren en met mijn loon?” “Tja. Misschien valt dat wel te regelen.” “Suggereert u nu dat ik voor de rest dan zwartwerk?” “Nee, nee – dat hoort u mij niet zeggen.” En zo geschiedde. De werkgever is inschikkelijk. Mijn vriend werkt voorlopig slechts één of twee dagen per week tot het einde van 2007. Wat 2008 brengt, is voorlopig niet zo heel duidelijk. Wel leverde de verandering van zijn pensioenstatuut een vertraging van de uitbetaling van zijn pensioen op. Gelukkig had mijn vriend wat gespaard wat hem toeliet om twee nagenoeg inkomensloze maanden te overbruggen.

Natuurlijk, ik weet het wel. Op basis van één alleenstaand geval conclusies trekken, gaat in tegen alle regels van de kunst. Maar toch. Als dit voorbeeld één ding leert dan is het dat een beleid dat goed is voor de mensen niet alleen gevoerd wordt door het invoeren van meer ‘aansporingen tot flexibiliteit en mobiliteit’, maar ook door de mogelijke hinderpalen voor een meer op maat van de mensen gesneden loopbaanplanning ernstig te onderzoeken en vervolgens weg te werken. En deze hinderpalen zitten, zoals het bovenstaande verhaal leert, soms op onverwachte plekken. Wie houdt er, bijvoorbeeld, rekening mee dat transitionele arbeidsmarkten vereisen dat belendende percelen, zoals uitkeringsregels, moeten opgeven om te den-

ken in 'jaarbedragen'? Trouwens, om nog een keer terug te komen op die kwestie van een 'alleenstaand geval'. Ik ben daar nog zo zeker niet van. Binnen de perimeter van pakweg vijfhonderd meter vertrekkende van mijn huisdeur doen zich bij mijn weten meerdere verwante gevallen voor. Kennissen en burens die na een lange periode dienst op rust worden gezet – dikwijls in een of andere vorm van brugpensioen – en die grote moeite ondervinden om in hun nieuwe statuut een aantal zinvolle en in beperkte mate betaalde activiteiten te blijven uitvoeren ... en op die manier een zachte overgang van één fase in de loopbaan naar de andere te maken.

Transitionele arbeidsmarkt, een zegen? Mogelijk, maar best leest men eerst toch maar erg zorgvuldig ook wat er in de kleine lettertjes op de verpakking staat. Want als het gaat om een kwalitatieve verbetering van de levensloopbaan van de mensen dan zijn de kleine lettertjes meestal van groter belang dan de grandioze toekomstvisie. "... equipping people!", nietwaar?

En als toemaatje: iets over 'ratings' en 'citation indexen'

De academici onder de lezers hoef ik het niet meer uit te leggen. Zij ervaren in hun dagelijkse omgeving ongetwijfeld de toenemende invloed van evaluaties op basis van publicaties. Bij benoemingen of bevorderingen. Bij beoordelingen van ingediende onderzoeksvoorstellen. Bij verdeling van middelen over en binnen de universiteiten. Ten allen kant worden lijstjes van publicaties aangelegd en gevraagd. De procedures en de meetinstrumenten die men bij het beoordelen van deze lijstjes hanteert, geven nogal eens aanleiding tot kritische opmerkingen. Vandaar dat inzicht in hoe verschillende mogelijke evaluatiecriteria zich tot elkaar verhouden niet zonder belang is – niet zonder belang voor de academici zelf, maar ook niet zonder belang voor de beleidsmakers die van dergelijke criteria en procedures gebruikmaken.

Gestimuleerd door de plannen van de Britse regering om een grootscheepse evaluatieoefening te organiseren in de universiteiten en onderzoekscentra zette Andrew Oswald zich aan het tellen en het meten. De resultaten van dit werk zijn te vinden in

Andrew J. Oswald 2007. An Examination of the Reliability of Prestigious Scholarly Journals: Evidence and Implications for Decision-makers. *Economica*, 74: 21-31. Zijn redenering is de volgende. Veelal maakt men gebruik van hitlijsten om publicaties te beoordelen. Artikels in zogeheten A-tijdschriften tellen dan voor meer dan artikels in zogeheten B- of C-tijdschriften. Maar, zegt Oswald, vanuit het criterium dat 'goede' artikels deze zijn die bijdragen tot de ontwikkeling van de wetenschap voldoet deze procedure uiteraard niet. Integendeel, op basis van dit criterium dreigt de plaats waar iemand publiceert belangrijker te worden dan de inhoud van wat hij publiceert. Stel dat een artikel wel degelijk verschijnt in een A-tijdschrift, maar nooit gelezen wordt. Gaat het dan om een bijdrage tot de ontwikkeling van de wetenschap? Is zo'n artikel niet simpelweg verkwisting van schaarse publicatieruimte? Moeten beleidsmakers dit artikel dan meerekenen in de prestaties die recht geven op een beloning gebaseerd op 'degelijk wetenschappelijk werk'?

Een criterium dat – zij het onvolmaakt, maar toch beter – aangeeft welke bijdrage tot de wetenschap een bepaald artikel heeft geleverd, is het aantal keren dat het werd geciteerd sinds zijn publicatie. Omdat het niet evident is welke tijdshorizon men moet hanteren om het aantal verwijzingen te tellen en omdat men er toch mag van uitgaan dat gereputeerde tijdschriften 'betere' artikels publiceren en meer geconsulteerd worden, zou men kunnen denken dat het hanteren van een lijst met A-, B-, C- en D-tijdschriften een aanvaardbare op pragmatische gronden gehanteerde proxy is voor een beter maar veel moeilijker te meten criterium, zoals het aantal verwijzingen dat een artikel tijdens zijn volledige levensloop te beurt valt. Maar is dat wel zo? Zijn beide criteria voldoende equivalent om voor het pragmatisch meest haalbare te kiezen?

Om dit na te gaan selecteert Oswald zes tijdschriften uit zijn vakgebied. 'American Economic Review' en 'Econometrica' vertegenwoordigen de top van het vakgebied. Zij verschijnen geregeld als de nummers 1 en 2 op de lijstjes van vakgenoten. 'Economic Journal' en 'Journal of Public Economics' blijven daar net iets onder. Ze figureren meestal in de top twintig. Uit een nog lagere categorie – ergens tussen de top veertig en de top vijftig – neemt hij de 'Journal of Industrial Economics' en de

'Oxford Bulletin of Economics and Statistics'. Voor alle artikels die verschenen in de jaargang 1981 van deze tijdschriften gaat hij vervolgens na hoeveel ze in de loop van de 25 jaar na hun publicatie werden geciteerd.

Uit de cijfers blijkt dat het gemiddelde aantal verwijzingen dat een artikel vangt de rangorde van de tijdschriften bevestigt. Evaluaties baseren op de plek waar een artikel is gepubliceerd, betekent dus in feite rekening houden met het verwachte aantal verwijzingen dat het artikel na zijn publicatie zal te beurt vallen. Maar wat deze maatstaf in feite buiten de prijzen zou moeten doen vallen, is dat slechts een beperkt aantal artikels voor het gros van de verwijzingen zorgt. Het verwachte aantal verwijzingen is daarom verre van een adequate maatstaf voor het aantal verwijzingen dat een artikel in werkelijkheid zal krijgen. Inderdaad, een niet onaanzienlijk aantal artikels gepubliceerd in de toptijdschriften is zelfs na 25 jaar niet of nauwelijks geciteerd. En omgekeerd. Een belangrijk deel van de artikels gepubliceerd in lager geklasseerde tijdschriften vangen erg veel verwijzingen, in 16% van de gevallen zelfs meer dan een aanzienlijk deel van de artikels in de twee toptijdschriften. "Ex post, therefore, labels cannot be relied upon to be free of significant error. It appears that the journal system often allocates high-quality papers to medium-quality journals, and vice versa. (...) ... there is a highly imperfect match between the quality of the

journal and the lifetime citations of an individual article." Voor Oswald is dit het bewijs dat het selectieproces dat door tijdschriften wordt gehanteerd zeker niet waterdicht is en dat de naam van een tijdschrift dus geen garantie geeft dat de erin opgenomen artikels een bijdrage betekenen tot de wetenschap. Vandaar dat redacties zich zouden moeten bezinnen over hoe ze dit selectieproces kunnen verbeteren en dat beleidsmakers moeten nadenken over wat dit betekent voor hun op evaluaties gesteunde financieringsprocedures.

Oswald is de eerste om toe te geven dat zijn vinger-oefening niet meer is dan dat: een oefening, gebaseerd op beperkt materiaal en met gegevens die sterk zouden kunnen worden verbeterd. Maar de conclusie van deze oefening is duidelijk. "... it is dangerous to believe that a publication in famous journal X is more important than one published in medium-quality journal Y. This does not mean that young scholars ought to ignore top journals, nor that research funders should. Nevertheless, the publication system routinely pushes high-quality papers into medium-quality journals, and vice versa. Unless funding bodies are aware of this fact, they may make bad choices about how to allocate resources."

Walter Van Trier