
Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij?

Een diagnose op macroniveau

De Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt worden – vaak in bijzonder negatieve bewoordingen – geassocieerd met rigiditeit en honkvastheid. We willen hier niet het zoveelste rapport voorstellen dat de situatie in cijfers probeert weer te geven. De Vlaamse en Belgische mobiliteitscijfers en de benchmarking van die cijfers zijn elders al uitvoerig aan bod gekomen. We verwijzen de lezer graag naar onder meer de rapporteringen door Sels & Van Hootegem (2001), Sels, Forrier, Bollens & Vandenbrande (2005), Delagrangé (2007), Vandenbrande, Coppin, Van der Hallen et al. (2006) en de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2006).

Nogal kort door de bocht geformuleerd, kan de situatie als volgt samengevat worden. Onze arbeidsmarkt oogt relatief stabiel. We kennen relatief weinig overgangen van de ene baan naar de andere. Deze relatieve stabiliteit is op zich stabiel in de tijd; we worden er met andere woorden niet mobieler op. Bekijken we transities tussen scholing en werk en tussen werk, werkloosheid en inactiviteit, dan lijken we ver verwijderd van het beeld van de transitionele arbeidsmarkt. Zwerfgedrag en ongebonden loopbanen zijn bij slechts een erg beperkt segment van onze werkzame beroepsbevolking te vinden. Loyaliteit primeert.

Van een verhoging van de mobiliteit wordt doorgaans veel verwacht. Zo stelde Guy Tegenbos recent, overigens naar aanleiding van een studie van ondergetekende: “Er moet ook veel meer mobiliteit komen op de arbeidsmarkt. De Vlaming is te honkvast in zijn job. Hij moet vaker veranderen en heeft daar belang bij: hij is vaak beter geschoold dan nodig is voor de job die hij heeft” (De Standaard, 7 december 2007). Hij staat lang niet alleen met dit

soort optimistische verwachting ten aanzien van de effecten van ‘meer mobiliteit’. De gedachtegang is, alweer kort door de bocht: mobiliteit maakt mensen gelukkiger, voorkomt dat men vastroest, is een manier om in loon en loopbaankansen progressie te maken, leidt door een betere allocatie van arbeidskrachten tot hogere productiviteit, drukt de werkloosheid en stuwt de werkzaamheid, enzovoort.

Maar klopt dat wel allemaal? In de twee vorige bijdragen gaven we al aan dat de effecten van arbeidsmobiliteit op micro- en mesoniveau allerminst eenduidig zijn. Er zijn baten, maar ook kosten, en vermoedelijk ook winnaars én verliezers. In het publieke debat zijn het echter vooral de effecten op macroniveau die de interesse wegnemen. Ook in het discours over de macro-effecten helt de balans doorgaans over in de richting van baten, kansen en voordelen. Daarbij wordt vaak gesuggereerd dat meer mobiliteit op de arbeidsmarkt gepaard gaat met hogere productiviteit en werkzaamheid en minder langdurige werkloosheid.

In deze bijdrage gaan we na of deze veronderstellingen stand houden in het eerder schaars empirisch onderzoek. We kijken daarbij zowel naar relaties met de mobiliteitsgraad als met de daarmee verwante gemiddelde anciënniteit. Bij min of meer gelijkaardige leeftijdsverdelingen, kan men immers makkelijk veronderstellen dat een geringe mobiliteit op de arbeidsmarkt zich zal vertalen in een gemiddeld hogere anciënniteit bij de werkgever. Door ook onderzoek naar de verklaringen en gevolgen van de gemiddelde anciënniteit mee te nemen, kan het aantal relevante empirische studies aanzienlijk verruimd worden.

Mobiliteit, werkzaamheid en werkloosheid

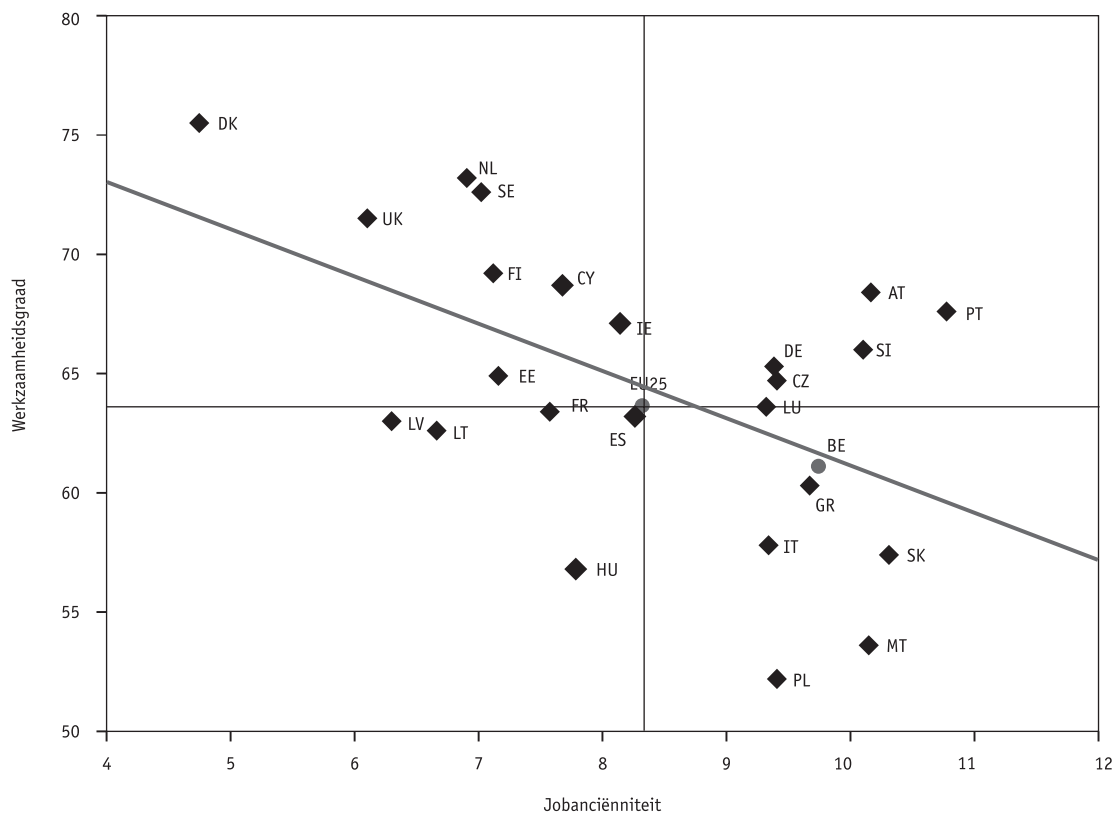
Studies naar de effecten van arbeidsmobiliteit/gemiddelde anciënniteit op het niveau van werkzaamheid en werkloosheid zijn schaars. De dominante veronderstelling in deze schaarse literatuur is dat een hogere graad van arbeidsmobiliteit gepaard gaat met een hoger niveau van werkzaamheid en een lager niveau van werkloosheid; en dat een hoge gemiddelde anciënniteit zich vertaalt in lagere werkzaamheid en meer werkloosheid. Deze relatie lijkt ondersteund te worden in figuur 1, die op basis van cijfers voor de EU-25 de relatie

tussen gemiddelde anciënniteit en werkzaamheid in kaart brengt. De figuur bevestigt dat België, in Europees vergelijkend perspectief, een relatief hoge gemiddelde anciënniteit bij de werkgever kent. Ze geeft echter vooral aan dat een hoge gemiddelde anciënniteit doorgaans gepaard gaat met een lagere werkzaamheid. De correlatie is sterk en significant.

In figuur 2 kijken we naar de relatie tussen gemiddelde anciënniteit en werkloosheid. Deze figuur suggereert een positief verband tussen de gemiddelde anciënniteit in een land en de werkloosheidsgraad, al is de relatie niet significant. Landen met

Figuur 1.

Jobanciënniteit (in jaren) en werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) (%) (EU-25; 2005)



Correlatiecoëfficiënt R: -0,5368
 Lineair regressiemodel: $y = 81,05 - 1,99x$
 Determinatiecoëfficiënt R^2 : 0,2882
 Significantietest (F): $p = 0,0047$

Bron: Eurostat LFS, Eurobarometer (Bewerking Steunpunt WSE)

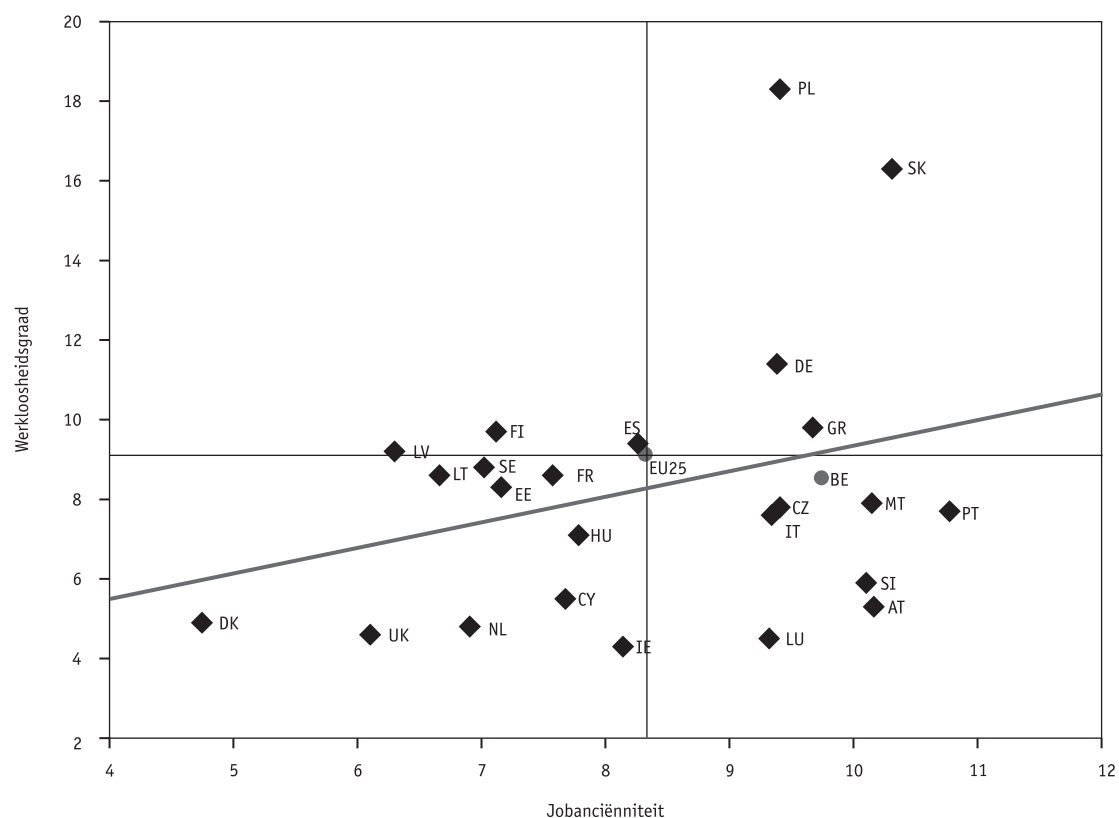
een eerder geringe gemiddelde anciënniteit kunnen doorgaans gemiddelde of beter dan gemiddelde werkloosheidscijfers voorleggen. Landen met een eerder hoge gemiddelde anciënniteit vertonen daarentegen heel wat spreiding op de werkloosheidsgraad, met verschillende voorbeelden van landen die slechtere werkloosheidsrapporten voorleggen.

Blijft de vraag waarom de arbeidsmobiliteit op de arbeidsmarkt de werkzaamheid ten goede zou kunnen, of het globale werkloosheidscijfer zou kunnen drukken. We bouwen in wat volgt enkele eenvoudige redeneringen op.

Ten eerste kan worden verondersteld dat arbeidsmobiliteit de afstemming tussen gevraagde/vereiste competenties en aangeboden competenties vergemakkelijkt. De productiefactor 'arbeid' is namelijk niet homogeen. Werknemers verschillen onderling in leeftijd, relevante ervaring, loopbaanevolutie, opleidingsniveau, competenties, enzovoort. Hierdoor kunnen vacatures niet zomaar door om het even wie ingevuld worden. Vaak wordt verondersteld dat dit gebrek aan homogeniteit gecompenseerd moet worden door een hoge arbeidsmobiliteit (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2006). Het is met andere woorden de arbeidsmobiliteit die de afstemmingsproblemen tussen aangeboden en voortdu-

Figuur 2.

Anciënniteit (in jaren) en werkloosheidsgraad (15-64 jaar) (%) (EU-25; 2005)



Correlatiecoëfficiënt R: 0,3000
 Lineair regressiemodel: $y = 2,93 + 0,63x$
 Determinatiecoëfficiënt R^2 : 0,0900
 Significantietest (F): $p = 0,1365$

Bron: Eurostat LFS, Eurobarometer (Bewerking Steunpunt WSE)

rend veranderende gevraagde competenties en ervaring moet oplossen. Bij hoge arbeidsmobiliteit moet een werkgever bovendien bij een verandering in productportfolio, technologie of arbeidsorganisatie niet steeds opnieuw investeren in her- en bijscholing van reeds aanwezige medewerkers. Omgekeerd kunnen ook werknemers van mobiliteit gebruik maken om op zoek te gaan naar die jobs die perfect bij hun competenties passen of binnen de grenzen van hun inzetbaarheid vallen. Dit kan op geaggregeerd niveau meer en betere afstemming tussen vraag en aanbod realiseren en op die manier meer werknemers behoeden voor langdurige of definitieve uitstoot. Slotsom: arbeidsmobiliteit verkleint het risico op een suboptimale allocatie van arbeidskrachten, wat belangrijk is voor de economische groei, en via die weg ook voor de werkzaamheid.

Ten tweede lijkt het best mogelijk dat op een arbeidsmarkt met een gemiddeld wat hoger niveau van mobiliteit, werknemers ook sneller banen, bedrijven en bedrijfstakken verlaten die een krimpende werkgelegenheid kennen en erg zwakke toekomstperspectieven bieden; met andere woorden, sneller op zoek gaan naar banen, bedrijven en bedrijfstakken die veel groei bedrijven kennen, sterk staan in toekomstprognoses en een stijgende vraag naar arbeid laten optekenen. Deze snellere herallocatie van werkgelegenheid uit tanende economische activiteiten naar economische groeipolen, kan de uitstoot naar werkloosheid inperken en er in groeisectoren voor zorgen dat de werkgelegenheid sneller op een hoog peil komt.

Ten derde kan meer mobiliteit in wat latere loopbaanfasen de ervaringsvariatie verhogen. Ze zou op deze manier ook, indirect, de inzetbaarheid op hogere leeftijd ten goede kunnen komen. Immers, werknemers leren dankzij regelmatige arbeidsmobiliteit hun competenties in meerdere contexten inzetten, verbreden hun door ervaring verworven competenties, versterken door de confrontatie met verandering een aantal cruciale meta-competenties zoals aanpassingsvermogen en worden frequenter aangezet tot her- en bijscholing. Op die manier is er ook minder risico op de ervarings- en scholingsconcentratie die vaak als oorzaak gezien worden van beperkte inzetbaarheid op oudere leeftijd en inperking van arbeidsmarktalternatieven en kansen op hertewerking na ontslag op oudere leeftijd. Men kan inderdaad veronderstellen dat meer mobiliteit in de middenfase van de loopbaan kan

leiden tot meer gekwalificeerd aanbod op wat oudere leeftijd en op die manier, indirect, tot een grotere bereidheid van ouderen om de loopbaan te continueren of na een ontslag weer op zoek te gaan naar nieuwe jobs.

Toch moeten we ons bij de interpretatie van dit type cijfers hoeden voor inverse causaliteit en schijnverbanden.

Ten eerste stelt zich de vraag wat oorzaak is en wat gevolg (inverse causaliteit). Het is erg verleidelijk om in een 'mobiliteit is werkzaamheid/werkloosheid'-logica te denken. Maar de omgekeerde redenering 'werkzaamheid/werkloosheid is mobiliteit' heeft een minstens zo overtuigende 'face validity'. Immers, indien lage werkzaamheid gepaard gaat met hoge werkloosheid, zijn er per definitie minder arbeidsmarktalternatieven. Een job verlaten lijkt dan een risicovol avontuur, een stap in het ongewisse die een werknemer maar zal zetten zodra dat alternatief zich met zekerheid aandient en ook voor de toekomst voldoende zekerheid garandeert. De optie met veruit de grootste garanties is dan trouw blijven aan de huidige job en werkgever. Omgekeerd zullen de risico's van arbeidsmobiliteit als veel geringer gepercipieerd worden bij een zeer hoog peil van werkzaamheid en een lage werkloosheid.

Ten tweede stelt zich de vraag of de relatie tussen beide grootheden geen schijnverband is (type: 'doordat het asfalt smelt, smelten ook de ijsjes'). Institutionele spelregels kunnen hier de belangrijke derde factor zijn. Stel dat een combinatie van allerlei beperkingen op tijdelijke contracten, een restrictief ontslagrecht en een sterk aan anciënniteit gekoppelde loonvorming in voege zijn. In zulk regime zal de arbeidsmobiliteit vermoedelijk lager liggen, gezien trouw aan de werkgever door de strakke anciënniteitskoppeling beloond wordt en ontslag voor de werkgever een dure optie is. Tegelijk wordt de factor arbeid in zo'n regime relatief duur, wat de globale werkzaamheidsgraad sterk kan drukken. Slotsom, zowel arbeidsmobiliteit als werkzaamheid worden gedrukt en versterken elkaar in hun neerwaartse evolutie, maar de echte achterliggende oorzaak zijn de institutionele spelregels. Anders verwoord: het is niet verwonderlijk dat in een institutioneel 'arme' context als die van de Verenigde Staten én de werkzaamheid hoog is wegens het ontbreken van een sociaal vangnet, én de arbeidsmobiliteit hoog is wegens een uitermate soepel wervings- en ontslagstelsel.

Mobiliteit, insiders en outsiders

Een hoge gemiddelde anciënniteit, gecombineerd met een geringe arbeidsmobiliteit, kan de kloof tussen *insiders* en *outsiders* versterken. Zij die werk hebben, blijven langdurig bij dezelfde werkgever. Voor outsiders impliceert die grote stabiliteit van de werkgelegenheid dat hun kansen op integratie afnemen (Lindbeck & Snower, 1988). De arbeidsmarkt geraakt gebetonneerd. Het resultaat is een blijvend hoge langdurige werkloosheid en meer fricties in de aansluiting tussen vraag en aanbod. Het hier beschreven effect heeft dus niet zozeer betrekking op het globale niveau van werkloosheid, maar wel op de mobiliteit tussen werkloosheid en werk en de graad van langdurige werkloosheid. We halen enkele verwante argumenten aan die deze redenering kunnen ondersteunen.

Ten eerste zullen er op arbeidsmarkten met relatief weinig arbeidsmobiliteit gemiddeld minder vacatures per werknemer/werkzoekende zijn. Het is best mogelijk dat deze arbeidsmarkten dit grotendeels compenseren met meer bedrijfsinterne mobiliteit. Maar in dat geval worden de beschikbare vacatures eerst via bedrijfsinterne 'job posting' onder de insiders herverdeeld. Dit alles vertaalt zich in minder externe vacatures, en bijgevolg ook in minder toernooien op de arbeidsmarkt waarin werkzoekenden hun kans kunnen wagen. Dit kan zich op zijn beurt weer vertalen in minder mobiliteit tussen werk en werkloosheid en dus in een oplopende langdurige werkloosheid voor een (beperkte) groep van outsiders. Dit is een relatie die voor de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt met argusogen opgevolgd moet worden. Dat leren we onder meer uit de studie van de transitie van werkloosheid naar werk of van inactiviteit naar werk door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2006). De Raad stelt op basis van de Labour Force Survey grote verschillen vast tussen de landen van de EU-15. Op basis van de gegevens van 2004 en 2005, behoort België, met Griekenland en Zweden, tot de groep van de landen waar die transitie het minst voorkomt. Denemarken en het Verenigd Koninkrijk leiden hier het Europese peloton. Van de Belgische werkzoekenden uit 2004, had gemiddeld maar een op de vijf werk in 2005. De Raad noemt wel het "verblijven in Vlaanderen een element dat de kans om van werkloosheid over te gaan naar werk forst doet stijgen". Ook de eerste intrede in de arbeidsmarkt

loopt in België stroef. Hier zijn vooral Finland en eens te meer Denemarken 'top performers'. Het ziet er dus naar uit dat de Belgische arbeidsmarkt slecht scoort op het vlak van het aanbieden van nieuwe kansen voor werklozen en werkzoekenden; en veel beter is in het goed beschermen van de gelukkigen die al werk hebben.

Ten tweede is het niet ondenkbaar dat op arbeidsmarkten met weinig arbeidsmobiliteit en een gemiddeld hoge anciënniteit, loyaliteit als regel en mobiliteit als uitzondering wordt gezien. In zulke context kan mobiliteit, zeker als deze gepaard gaat met korte periodes van transitie- of frictiewerkloosheid, een groter stigma opgekleefd krijgen en bijgevolg de hertewerkstellingskansen beperken. Dit kan nog versterkt worden door leeftijdsnormen. Een leeftijdsnorm is het overheersende beeld van wat mensen zouden moeten doen of bereikt zouden moeten hebben op een bepaalde leeftijd (Greller & Simpson, 1999; Neugarten, Moore & Lowe, 1965). Deze leeftijdsnormen kunnen zo sterk zijn dat werknemers en werkzoekenden op een bepaalde leeftijd een label opgeplakt krijgen in termen van 'op schema', 'voor op schema' of 'hinkt achterop'. Zo is de kans groot dat op een arbeidsmarkt, gedomineerd door gemiddeld langdurige loopbanen, werkloosheid of arbeidsmobiliteit bij veertigplussers geïnterpreteerd wordt als 'achterop hinken'. Volgens de dominante leeftijdsnorm horen ze immers 'voorbij halfweg' op de hiërarchische ladder bij hun werkgever te staan. De afwijking van de leeftijdsnorm kan als een stigma de kansen op reïntegratie tijdens de te schaarse toernooien hypothekeren.

Dezelfde redenering kan ook omgekeerd opgebouwd worden. Wanneer de arbeidsmobiliteit toeneemt, dan is een vrij logisch gevolg dat korte periodes van frictiewerkloosheid in aantal zullen toenemen. Die toename in korte werkloosheidsperiodes bij de transitie van de ene naar de andere job kan er toe leiden dat zulke fricties tot de 'normale' evolutie van doorsnee loopbanen gaan behoren en het stigma dat gepaard gaat met werkloosheid kunnen verzwakken. Dit kan ertoe leiden dat in periodes van aantrekkende conjunctuur werklozen sneller hun weg naar werk kunnen vinden.

Ten derde betekent meer mobiliteit dat werkgevers meer opties krijgen in hun zoektocht naar potentiële kandidaten. Immers, bij een hoge gemiddelde anciënniteit zijn het hoofdzakelijk schoolverlaters of erg 'junior' profielen die zich systematisch aan-

bieden voor vacatures. Eens zij een zekere minimale matching gevonden hebben met de job of de organisatie, bouwen ze hun loopbaan ook verder uit bij die organisatie en stellen ze zich niet snel ter beschikking op de arbeidsmarkt. Meer mobiliteit kan zich dus wel vertalen in een hoger personeelsverloop (met de negatieve gevolgen die eerder op mesoniveau werden vermeld), maar daar staat tegenover dat ook meer kandidaten met hoge ervaringsniveaus het beschikbare arbeidsaanbod komen verrijken. Bovendien dwingt hogere mobiliteit werkgevers ook tot meer frequente en meer intensieve werving en selectie. Dit kan inderdaad leiden tot hogere rekruteringskosten, maar tegelijk ook tot meer ervaring en grotere expertise in deze personeelsplanning, werving en selectie.

Mobiliteit en productiviteit

Een volgende vraag is of een toename van de arbeidsmobiliteit en afname van de gemiddelde anciënniteit kunnen bijdragen tot de productiviteit en of er al dan niet een optimaal niveau van gemiddelde anciënniteit bestaat. De enkele studies die hun licht laten schijnen over deze relatie waarschuwen alvast tegen een sterke afbouw van de gemiddelde anciënniteit. Ze ondersteunen de stelling dat (1) een relatief hoge anciënniteit de productiviteit ten goede komt; (2) ze daartoe wel gekoppeld moet worden aan voldoende interne (temporele en functionele) flexibiliteit; en (3) het productiviteitsniveau kan lijden onder zowel een zeer lage als een zeer hoge gemiddelde anciënniteit (Auer, Berg & Coulibaly, 2005).

Auer et al. (2005) tonen in hun internationaal vergelijkend onderzoek aan dat – over de periode 1992-2002 beschouwd – toename in de gemiddelde anciënniteit positief gecorreleerd is met groei van de arbeidsproductiviteit. Op basis van een regressiemodel met geaggregeerde productiviteits- en anciënniteitgegevens voor zes sectoren in dertien Europese landen (gemeten in de jaren 1992 tot en met 2002) stellen ze een significant positieve relatie tussen anciënniteit en arbeidsproductiviteit vast. Soortgelijke resultaten werden bekomen door Blakemore & Hoffman (1989) voor de Verenigde Staten en door Kramarz & Roux (1999) voor Frankrijk. In de marge: België kwam in Auers analyse naar voor als land met de hoogste productiviteitscijfers, dus zo dramatisch lijkt de productiviteitsimpact van

de vaak verguisde Belgische honkvastheid niet te zijn.

Op basis van dit onderzoeksmateriaal lijkt het moeilijk om een pleidooi pro meer arbeidsmobiliteit op te zetten. Toch is voorzichtigheid aangewezen. Immers, de relatie tussen anciënniteit en productiviteit blijkt in de studie van Auer et al. (2005) curvulineaar te zijn, met negatieve productiviteitseffecten bij lage gemiddelde anciënniteit, de sterkste productiviteitseffecten bij modale anciënniteitsniveaus en een plafonnering evoluerend naar een gematigde neerwaartse afbuiging bij een gemiddelde anciënniteit die 13,6 jaar overstijgt. Dit curvulineaire verband werd bevestigd in een additionele analyse naar de impact van de omvang van drie anciënniteitsklassen: het aandeel werknemers met minder dan één jaar anciënniteit, met een tot tien jaar anciënniteit, met meer dan tien jaar anciënniteit en met meer dan twintig jaar anciënniteit. Uit deze analyse blijkt dat niet alleen een stijging van het aandeel werknemers met minder dan één jaar anciënniteit, maar ook een stijging van het aandeel werknemers met meer dan tien jaar respectievelijk meer dan twintig jaar anciënniteit een negatief effect hebben op de arbeidsproductiviteit. Een stijging van het aandeel werknemers met meer dan tien jaar anciënniteit gaat gepaard met een significante, maar gematigde terugval in productiviteit. Bij een stijging van het aandeel werknemers met meer dan 20 jaar anciënniteit is het effect veel aanzienlijker. Globaal kunnen we dus concluderen dat zowel lage gemiddelde anciënniteit (bij zeer hoge arbeidsmarktobiliteit) als hoge gemiddelde anciënniteit (voorbij tien jaar en zeker voorbij vijftien jaar) negatieve productiviteitseffecten kunnen sorteren. Auer et al. (2005) concluderen zelf als volgt: "A medium tenure (between one and ten years, but especially between five and ten years), seems optimal for productivity growth".

Bovendien moeten we altijd in rekening brengen dat arbeidsproductiviteit een zuiver operationele maatstaf is, die enkel indiceert hoeveel waarde in een uur arbeid gecreëerd wordt. Bekeken vanuit het perspectief van een individueel bedrijf, moet vervolgens ook aandacht besteed worden aan het aandeel van die toegevoegde waarde dat opgeslorpt wordt door personeelskosten. Het aandeel van die personeelskosten in de toegevoegde waarde bepaalt immers hoeveel marge uiteindelijk resteert voor de betaling van belastingen en rente op leningen, voor investeringen en winstuitkeringen.

Ook vanuit een macroperspectief is die marge een belangrijke component van de economische motor. Hier moet vooral de relatie met anciënniteitsgerelateerde beloning met de nodige aandacht bekeken worden. Immers, indien grote aandelen werknemers met hoge anciënniteit actief zijn – cf. de grenzen van vijftien à twintig jaar anciënniteit – dreigt niet alleen productiviteitsverlies. Bovenop dreigt een toenemend aandeel van de gecreëerde toegevoegde waarde door personeelskosten opgeslorpt te worden. Het is precies die combinatie die ondermijnend dreigt te werken.

Mobiliteit en instituties

Het is opmerkelijk hoe weinig onderzoek er bestaat naar het rechtstreekse verband tussen arbeidsmobiliteit enerzijds, werkzaamheid, werkloosheid en productiviteit anderzijds. Daar staat echter een ruime aandacht voor het effect van institutionele regelingen op de graad van arbeidsmobiliteit tegenover. Daarbij worden tevens effecten op werkloosheid en werkzaamheid bestudeerd. Gezien het grote belang van een gedegen kennis van deze relaties voor het uitwerken van beleidsaanbevelingen, vatten we de voornaamste bevindingen kort samen.

Tal van institutionele kenmerken kunnen de gemiddelde anciënniteit en de graad van arbeidsmobiliteit beïnvloeden. Denk aan de inhoud van collectieve arbeidsovereenkomsten. Werkzekerheid is immers een arbeidsvoorwaarde, die bijvoorbeeld in de vorm van werkzekerheidsbedingen afgeruild kan worden tegen andere arbeidsvoorwaarden zoals loon. Ook de wijze waarop flexibiliteit georganiseerd wordt in die collectieve arbeidsovereenkomsten en het relatieve gewicht dat daarbij toegekend wordt aan contractuele flexibiliteit enerzijds en temporele en functionele flexibiliteit anderzijds, zijn mede bepalend. Daarnaast kunnen kenmerken van het socialezekerheidsstelsel een invloed uitoefenen op individuele beslissingen om al dan niet van werk te veranderen. Denk aan de omvang en duurtijd van werkloosheidsuitkeringen.

Veruit de meeste aandacht gaat echter uit naar kenmerken van het arbeidsovereenkomstenrecht en meer bepaald naar de restrictiviteit/soepelheid wat betreft het gebruik van uitzendarbeid en contracten van bepaalde duur, naar de graad van ontslagbescherming en de wijze waarop individueel en col-

lectief ontslag georganiseerd worden. We staan bij deze laatste elementen wat langer stil.

Arbeidsbescherming, anciënniteit en mobiliteit

We kijken eerst naar de relatie tussen arbeidsbescherming en gemiddelde anciënniteit. Voor de meting van arbeidsbescherming baseren we ons op de samenvattende indicator die ontwikkeld is door de OESO (2004). Deze indicator is gebaseerd op het gewogen gemiddelde van drie componenten van ontslagregulering, namelijk: (1) de restrictiviteit van individueel ontslag met onder andere aandacht voor de ontslagprocedure en de omvang van de opzeggingsvergoeding bij reguliere werknemers (contracten onbepaalde duur); (2) beperkingen op de inzet van tijdelijke contractvormen in bedrijven (type van werk, duurtijd, hernieuwbaarheid); (3) de restrictiviteit van collectief ontslag. Gezien niet enkel gekeken wordt naar de restrictiviteit van ontslagregels, maar ook naar de moeilijkheid om tijdelijke contractvormen te gebruiken, hanteren we de misschien wat minder gangbare term 'arbeidsbescherming' in plaats van de courant gebruikte term 'ontslagbescherming'.

In figuur 3 wordt de relatie tussen arbeidsbescherming en gemiddelde anciënniteit visueel voorgesteld. De score op de X-as is gebaseerd op de restrictiviteitsindex zoals die terug te vinden is in de Employment Outlook van 2004. Een hogere score impliceert dat het voor de werkgever moeilijker en/of duurder is om een werknemer te ontslaan en/of dat er meer voorwaarden verbonden zijn aan de inzet van tijdelijke contractvormen.

Een strakkere arbeidsbescherming lijkt gepaard te gaan met een hogere gemiddelde anciënniteit. De relatie is niet significant, maar de correlatie duidelijk positief. In diverse Europese vergelijkingen wordt ook de relatie onderzocht tussen arbeidsmobiliteit en het aandeel werknemers met een anciënniteit van tien jaar of meer. Deze relatie blijkt veel sterker te zijn (zie voor bijkomende evidentie, Auer & Cazes, 2003). Dat er wel degelijk een relatie is, wordt ook bevestigd in figuur 4, die aangeeft dat op arbeidsmarkten met een strakke arbeidsbescherming de arbeidsmobiliteit doorgaans lager is.

Uit figuur 4 leren we dat een hogere graad van arbeidsbescherming gepaard gaat met geringere mo-

biliteit. De correlatie is $-0,44$ en 'randsignificant', wat op zich toch een indicatie vormt gegeven de kleine aantallen. Ook uit onderzoek dat verder gaat dan eenvoudige correlatierekening blijkt dat een stringente arbeidsbescherming arbeidsmarkten wat meer doet 'stagneren' en de werkgelegenheid meer stabiel maakt, met een lagere graad van arbeidsmobiliteit en een gemiddeld hogere anciënniteit als belangrijkste kenmerken (Blanchard & Tirole, 2007; Boeri, 1999).

Bijkomend argumenteren Hopenhayn & Rogerson (1993) dat specifiek een stringente ontslagbescherming ook de mobiliteit van oude en tanende sectoren naar nieuwe, dynamische bedrijfstakken af-

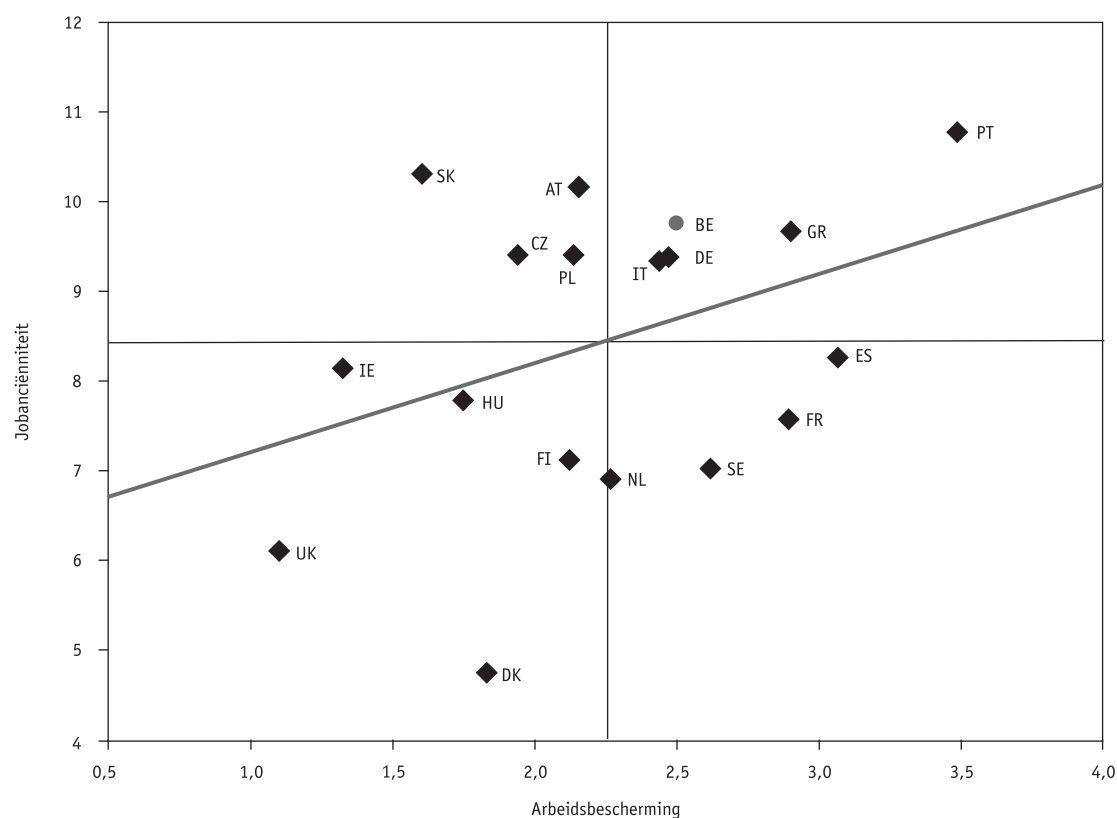
remt. Dit zou ook indirect de rem zetten op productiviteit en economische groei. Deze laatste schakel krijgt echter weinig bevestiging in het (ook hier weer erg schaarse) empirisch onderzoek.

Ontslagbescherming en arbeidsmobiliteit via tijdelijke arbeid

Uit internationaal vergelijkend onderzoek blijkt dat vooral landen met een restrictieve ontslagregeling hun regelgeving aangaande flexibele arbeidsvormen versoepeld hebben (al zijn er uitzonderingen). Werkgevers die geconfronteerd worden met een

Figuur 3.

De relatie tussen arbeidsbescherming (%) en gemiddelde anciënniteit (in jaren) (EU; 2005)



Correlatiecoëfficiënt R: 0,3722
 Lineair regressiemodel: $y = 6,22 + 0,98x$
 Determinatiecoëfficiënt R^2 : 0,1386
 Significantietest (F): $p = 0,1282$

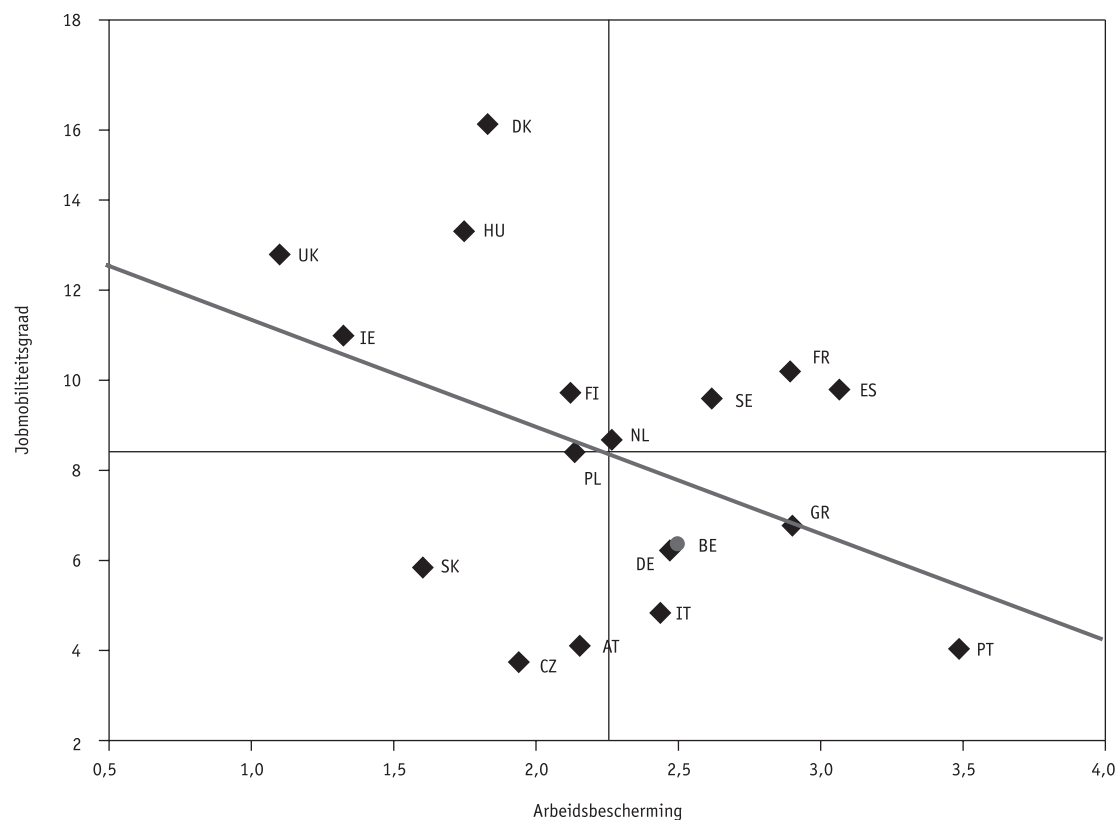
Bron: OESO, Eurobarometer (Bewerking Steunpunt WSE)

restrictief ontslagregime voor contracten van onbepaalde duur, beschikken dus vaak over uitwegen, bijvoorbeeld in de vorm van een soepel gebruik van uitzendarbeid of contracten van bepaalde duur. Regels die een soepeler gebruik van flexibele contracten toelaten, zijn in vele gevallen precies een gevolg van de complexiteit van de ontslagreglementering voor contracten van onbepaalde duur (Schömann, Rogowski & Kruppe, 1998). Empirisch onderzoek bevestigt dat een strakke ontslagbescherming veelal gepaard gaat met een intensief gebruik van tijdelijke arbeid (Mosley, 1994; Sels & Van Hootegem, 2001). Door deze interne

compensaties binnen globale maatstaven van arbeidsbescherming, wordt de in vorige figuren getoonde correlatie tussen arbeidsbescherming en arbeidsmobiliteit/gemiddelde anciënniteit mogelijk sterk gedrukt. Immers, een grote stabiliteit in contracten van onbepaalde duur – op zich versterkt door een restrictief ontslagrecht – wordt dan deels gecompenseerd door een segment erg volatiele tijdelijke contracten. Het resultaat is dan een toenemende dualisering tussen een groep die een verregerende vorm van ontslagbescherming geniet en een groep die van het ene naar het andere tijdelijke contract zwerft. Meer gedetailleerde analyses wij-

Figuur 4.

De relatie tussen arbeidsbescherming (%) en arbeidsmobiliteit (%) (EU; 2005)



Opmerking: kwadranten o.b.v. ongewogen gemiddelden

Correlatiecoëfficiënt R: -0,4152

Lineair regressiemodel: $y = 13,62 - 2,32x$

Determinatiecoëfficiënt R^2 : 0,1724

Significantietest (F): $p = 0,0866$

Bron: OESO, Eurobarometer (Bewerking Steunpunt WSE)

zen uit dat dit effect zich vooral voordoet bij tewerkstelling van jongeren en voor laaggekwalificeerde arbeid (OECD, 2004).

Eerder gaven Sels & Van Hootegem (2001) aan dat de definitieve verbreking door de werkgever vooral bij de Belgische arbeiders veel zwaarder doorweegt dan de niet-verlenging van tijdelijke contracten. Bij de Belgische bedienden is de uitstroom ten gevolge van niet verlenging van tijdelijke contracten veel omvangrijker dan de definitieve verbreking van contracten van onbepaalde duur. Deze verschillen kunnen in verband staan met verschillen in restrictiviteit van de ontslagregeling (minimale bescherming voor arbeiders, lange opzeggings-termijnen voor bedienden). Uit onderzoek naar het wervingsgedrag in bedrijven blijkt overigens dat voor bediendefuncties veel frequenter gebruik gemaakt wordt van contracten van bepaalde duur bij aanwerving van nieuwe werknemers. Gezien de kost van ontslag bij bedienden veel hoger ligt, kan dit werkgevers ertoe aanzetten meer op veilig te spelen en frequenter gebruik te maken van een tijdelijke aanstelling bij aanvang van de loopbaan.

Arbeidsbescherming, arbeidsmobiliteit, insiders en outsiders

Een derde relatie die veel aandacht krijgt in de arbeidseconomische literatuur, is deze tussen arbeidsbescherming, arbeidsmobiliteit en langdurige werkloosheid. We hadden het eerder al over de relatie tussen arbeidsmobiliteit en langdurige werkloosheid. Brengen we ook de arbeidsbescherming in rekening, dan gaat de redenering als volgt. Bij een restrictief ontslagrecht voelen *insiders* zich sterk beschermd en blijven ze bijgevolg bij dezelfde werkgever. Ze blijven in hun 'gouden kooi'. Voor *outsiders* impliceert deze stabiliteit dat hun kansen op integratie afnemen, met een blijvend hoge langdurige werkloosheid als gevolg (voor evidentie, zie Algan & Cahuc, 2006; Garibaldi, 1998).

Bovendien kunnen vicieuze cirkels in beweging gezet worden (Forrier & Sels, 2007). We verduidelijken grafisch hoe deze precies in hun werk kunnen gaan.

Figuur 5 in woorden? Hoge ontslagdrempels en/of beperkingen op tijdelijke contracten beschermen de insiders ten koste van de kansen van de outsi-

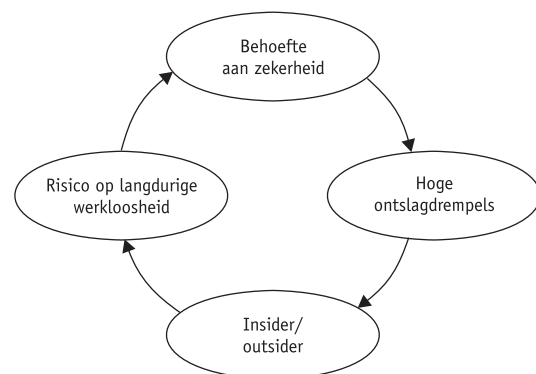
ders. Door een beperking van het aantal 'tornooien' krijgen de outsiders minder kansen om de sprong naar werk te maken. Hierdoor zwakken de stromen in en uit de werkloosheid af. Dit leidt tot een toename van de langdurige werkloosheid (en bijgevolg ook van de kosten voor werkloosheidsuitkeringen). De dreiging van langdurige werkloosheid en geringe reïntegratiekansen versterken de behoefte aan een grote mate van werkzekerheid en een sterke bescherming tegen ontslag. Hierdoor worden hoge ontslagdrempels als een noodzaak ervaren. Waarmee de cirkel rond is.

Diverse studies ondersteunen inderdaad de stelling dat (a) minder werknemers werkloos worden of ontslagen worden uit bedrijven die operationeel blijven (Albaek et al., 1998) in landen met een sterke arbeidsbescherming, maar (b) dat ze, eens ontslagen of werkloos, wel een hoger risico hebben om voor een langere periode werkloos te blijven (zie Elmeskov et al., 1998; Nickell, 1997, 2003; OECD, 2004). Een verwant probleem betreft de relatie tussen ontslagbescherming en inzetbaarheid. In de mate dat een restrictief ontslagrecht de mobiliteit drukt en de gemiddelde anciënniteit opdrijft, stijgt vermoedelijk ook het risico op ervarings- en scholingsconcentratie en verminderde inzetbaarheid bij verlies van de job. Overbeschermden insiders worden zo plots moeilijk integreerbare outsiders. Een fenomeen dat we op de Belgische arbeidsmarkt maar al te goed kennen.

Aansluitend bij dit insider/outsider-probleem willen we beklemtonen dat diverse studies op basis van survey-data een positieve correlatie vaststellen

Figuur 5.

De vicieuze cirkel tussen ontslagdrempels en behoefte aan zekerheid.



tussen de restrictiviteit van ontslagbescherming en de gepercipieerde jobonzekerheid van werknemers (OECD, 2004; Postel-Vinay & Saint Martin, 2004). Deze relatie zou overigens stand houden na controle voor individuele kenmerken en de macro-economische prestaties van de lokale arbeidsmarkt. Ook Auer & Cazes (2003) stellen vast dat een grotere stabiliteit van de werkgelegenheid zich niet vertaalt in meer gepercipieerde werkzekerheid. Deze paradox kan op meerdere manieren verklaard worden. Ten eerste is het best mogelijk dat in landen met een strikte ontslagbescherming minder tot individuele ontslagen wordt overgegaan. Bedrijven blijven met andere woorden langer 'boven hun stand' leven, tot de spreekwoordelijke druppel hen aanzet tot downsizing en collectieve afdanking. De publiciteit die met collectief ontslag gepaard gaat, versterkt mogelijk het gevoel van onzekerheid. Ten tweede kan precies ook hier de sterkere insider/outsider-kloof een additionele verklaring bieden. Indien de transitie van werkloosheid naar werk moeilijk loopt, kan werkloosheid met meer risico's geassocieerd worden. Dit kan op zijn beurt het gevoel van jobonzekerheid versterken.

Arbeidsbescherming, werkzaamheid, werkloosheid

Terwijl studies systematisch wijzen op een positieve relatie tussen arbeids- en/of ontslagbescherming en lagere intredkansen voor outsiders, zijn studies die een effect van arbeids- en/of ontslagbescherming op het totale niveau van werkloosheid vaststellen veel schaarser. Zowel robuuste theoretische modellen (Bertola, 1999; Mortensen & Pissarides, 1999) als empirisch onderzoek wijzen consistent op een relatief zwakke impact van met name ontslagbescherming op geaggregeerde werkloosheidscijfers. De belangrijkste verklaring is ook hier dat een strikte bescherming tegen ontslag twee tegengestelde effecten heeft. Enerzijds verlaagt ze de kans op ontslag en bijgevolg ook de transitie van werk naar werkloosheid, anderzijds beperkt ze ook de kans op de omgekeerde transitie van werkloosheid naar werk (cf. supra). De twee effecten zouden mekaar min of meer opheffen, waardoor het effect op het globale niveau van werkloosheid eerder beperkt uitvalt (Nickell & Layard, 1999; OECD, 2004).

Dat een strikte ontslagbescherming ook de transitie van werkloosheid naar werk bemoeilijkt, heeft onder meer te maken met de potentieel hoge kosten die lange opzeggingstermijnen en hoge opzeggingsvergoedingen voor werkgevers vormen. Men kan veronderstellen dat hogere kosten werkgevers aanzetten tot voorzichtigheid bij aanwerving. Hierdoor wordt de vraag naar arbeid gedrukt (Lazear, 1990). Arbeidseconomisch onderzoek geeft echter aan dat de relatie tussen ontslagkosten en de vraag naar arbeid lang niet zo eenduidig is. Het schaarse 'robuuste' onderzoek suggereert dat hoge ontslagkosten een gering effect hebben op het gemiddelde niveau van de werkzaamheid (Bentolila & Bertola, 1990). In de landen met een restrictief ontslagrecht (hoge ontslagkost) lijkt de werkgelegenheid trager te groeien op momenten dat de economie aantrekt, maar dit lijkt gecompenseerd te worden door een kleinere afname van de werkzaamheid eens de economie er weer op achteruit gaat. Deze 'matigende' invloed op het tewerkstellingsverlies in dalperioden heeft vermoedelijk ook een temperende invloed op het verlies aan koopkracht en consumptie; een neveneffect dat het opnieuw aanzwengelen van de economische motor vergemakkelijkt. In de EU-lidstaten die in de jaren '80 en '90 de opzeggingstermijnen ingekort of de opzeggingsvergoedingen verlaagd hebben, zijn de tewerkstellingsprestaties overigens niet substantieel verbeterd. Dit is echter vermoedelijk deels te wijten aan het eerder marginale karakter van de meeste aanpassingen aan het ontslagrecht. Er bestaat wel enige evidentie voor een negatieve invloed van een hoge mate van arbeids- en/of ontslagbescherming op de tewerkstellingsperspectieven van groepen die sowieso al meer moeite hebben met een succesvolle arbeidsmarktintrede. Zo vinden Autor et al. (2006) – weliswaar op basis van onderzoek in de Verenigde Staten – een sterker negatief effect van striktere ontslagbescherming op de werkzaamheid van vrouwen, jongeren en laaggeschoolden. De analyses van de OECD (2004) wijzen op een negatieve relatie tussen de graad van arbeidsbescherming en de werkzaamheids- en werkloosheidsgraad onder jongeren. Deze resultaten suggereren dat een hoge arbeidsbescherming in de eerste jaren van tewerkstelling de concurrentiepositie van jongeren op de arbeidsmarkt kan ondermijnen. Deze resultaten sluiten aan bij het eerder aangehaalde versterkend effect op de kloof tussen insiders en outsiders.

Samengevat

Samenvattend kunnen we stellen dat de relatie tussen arbeidsmobiliteit en werkzaamheid slecht gedocumenteerd is. De positieve correlatie tussen mobiliteit en werkzaamheid is een belangrijke vaststelling, maar (de richting van) de causaliteit blijft hoogst onduidelijk. De correlatie tussen arbeidsmobiliteit en werkloosheid is veel zwakker dan die tussen mobiliteit en werkzaamheid. Er zijn echter wel belangrijke effecten op de scheiding tussen insiders en outsiders en (bijgevolg) op langdurige werkloosheid. De arbeidsproductiviteit stijgt met de gemiddelde anciënniteit. Maar ze daalt terug wanneer die gemiddelde anciënniteit hoog oploopt en organisaties hoge aandelen werknemers kennen met meer dan tien en vooral meer dan twintig jaar anciënniteit.

Wat de institutionele spelregels betreft, kunnen we besluiten dat een hoge mate van arbeidsbescherming een negatieve impact heeft op de mobiliteit tussen jobs en insider/outsider-problemen versterkt. Tegelijk moeten we vaststellen dat er eerder zwakke effecten zijn op de globale niveaus van werkloosheid en werkzaamheid en dat meer arbeidsbescherming zich niet noodzakelijk vertaalt in lagere groei en productiviteit.

Luc Sels

Steunpunt WSE & Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen,
K.U.Leuven

Bibliografie

- Albaek, K., Van Audenrode, M. and M. Browning. 1998. *Employment Protection and the Consequences for Displaced Workers: a comparison of Belgium and Denmark*. Mimeo.
- Algan, Y. & Cahuc, P. 2006. Job protection: The macho hypothesis. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(3): 390-410.
- Auer, P. & Cazes, S. (eds.). 2003. *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*. Geneva: ILO.
- Auer, P., Berg, J. & Coulibaly, I. 2005. Is a stable workforce good for productivity? *International Labour Review*, 144(3): 319-343.
- Autor, D., Donohue, J. & Schwab, S. 2006. The costs of wrongful-discharge laws. *The Review of Economics and Statistics*, 88(2): 211-231.
- Bentolila, S. & Bertola, G. 1990. Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? *Review of Economic Studies*, 57: 381-402.
- Bertola, G. 1999. Microeconomic perspectives on aggregate labor markets. In Ashenfelter, O. & Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3(45): 2985-3028.
- Blakemore, A. & Hoffman, D. 1989. Seniority rules and productivity: An empirical test. *Economica*, 56(223): 359-371.
- Blanchard, O. & Tirole, J. 2007. The joint design of unemployment insurance and employment protection. A first pass. *CEPR Discussion Paper* n° 6127.
- Boeri, T. 1999. Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration. *European Economic Review*, 43(1): 65-89.
- Delagrangé, H. 2007. *Informatiedossier externe arbeidsmobiliteit in Vlaanderen: stand van zaken*. Brussel: STV-Innovatie & Arbeid.
- Elmeskov, J., Martin, J. & Scarpetta, S. 1998. Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences. *Swedish Economic Policy Review*, 5(2): 205-252.
- Forrier A., Booghmans M. & Sels, L. 2007. Hypermobility on the Belgian labour market. A blessing or a curse? *XIIIth European Congress of Work and Organizational Psychology*, May 2007, Stockholm.
- Forrier, A. & Sels, L. 2007. The Belgian labor market. The place to be when you lack mobility? *Symposium 'Boundaryless Careers Across Cultures, Academy of Management*, Philadelphia (USA), August 8.
- Garibaldi, P. 1998. Job flow dynamics and firing restrictions. *European Economic Review*, 42(2): 245-275.
- Greller, M.M. & Simpson, P. 1999. In search of late career: A review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human Resource Management Review*, 9: 309-347.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. 2006. *Verslag 2006*. Brussel: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.
- Hopenhayn, H. & Rogerson, R. 1993. Job turnover and policy evaluation: A general equilibrium analysis. *Journal of Political Economy*, 101(5): 915-938.
- Kramarz, F. & Roux, S. 1999. *Within-firm seniority structure and firm performance*. Discussion paper No. 420. London: Centre for Economic Performance.
- Lazear, E.P. 1990. Job security provisions and employment. *Quarterly Journal of Economics*, 105: 699-726.
- Lindbeck, A. & Snower, D.J. 1988. Job security, Work Incentives and Unemployment. *Scandinavian Journal of Economics*, 90(4): 453-474.
- Mortensen, D. & Pissarides, C. 1999. Unemployment responses to 'skill-based' technology shocks: The role of labour market policy. *Economic Journal*, 109: 242-265.

- Mosley, H.G. 1994. Employment protection and labor force adjustment in EC countries. In Schmid, G. (ed.), *Labor Market Institutions in Europe*. Armonk (NY): M.E. Sharpe.
- Neugarten, B.L., Moore, J.W. & Lowe, J.C. 1965. Age norms, age constraints, and age socialization. *American Journal of Sociology*, 70: 710-717
- Nickell, S. 1997. Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. Protection Legislation. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3): 55-74
- Nickell, S. & Layard, R. 1999. Labour market institutions and economic performance. In Ashenfelter, O. & Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*. 3(46): 3029-3084.
- Nickell, S. 2003. Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries. *CESifo DICE Report*, 1(2): 13-26.
- OECD. 2004. Employment protection regulation and labour market performance. *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Postel-Vinay, F. & Saint-Martin, A. 2004. Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi? *Economique et Statistique*, n° 372.
- Schömann, K., Rogowski, R. & Kruppe, T. 1998. *Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-term Contracts*. London: Routledge.
- Sels, L. & Van Hootegeem, G. 2001. Seeking the balance between flexibility and security. A rising issue in the low countries. *Work, Employment and Society*, 15(2): 327-352.
- Sels, L., Forrier, A., Bollens, J. & Vandenbrande, T. 2005. What we (don't) know about careers in Flanders. Taking stock. In Vrancken, J., Jans, M. & van der Hallen, P. (eds.). *Labour market research and policy making in Flanders*. Antwerpen: Garant, 97-124.
- Vandenbrande, T., Coppin, L., Ester, P., Fasang, A., Fouarge, D., Geerdes, S., Schömann, K. & van der Hallen, P. 2005. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.