De levensloop vanuit economisch perspectief

Jules Theeuwes

Door het beschikbaar komen van gegevens in de tijd op persoonsniveau wordt het mogelijk om de veranderingen in opleiding, werk, inkomen, zorg en sociale relaties, zoals individuen die ervaren tijdens hun leven, in kaart te brengen. Gegevens op bedrijfsniveau in de tijd leiden tot vergelijkbare ontwikkelingen. Dynamische analyses op huishoudens- en bedrijfsniveau komen daarmee tot hoge bloei en leiden tot meer en beter inzicht in de veranderingsprocessen in de economie. De logische vraag die daarbij hoort is of deze dynamische processen optimaal verlopen? Is het mogelijk om te zeggen of er te veel of te weinig verandering is in de economie? Op basis van een overzicht van de economische literatuur wordt naar een antwoord op deze vraag gezocht.

Due to the availability of longitudinal data of individuals, changes in educational attainment, job, income, care and social contacts can be measured. This is also possible with longitudinal data of companies. Dynamic analyses will therefore flourish and will lead to better and more insight in the change processes of the economy. The question is whether these dynamic processes are optimal? Is it possible to say that the economy changes too much or too little? These questions will be answered, with help from an overview of the economic literature.

Inleiding

Jaarlijks wisselen honderdduizenden werknemers van baan, grote aantallen schoolverlaters stromen op de arbeidsmarkt en vele oudere werknemers gaan met pensioen. Er worden jaarlijks massaal nieuwe banen gecreëerd en vernietigd. Deze dynamiek op de arbeidsmarkt wordt mede teweeg gebracht door veranderingen in de levensloop van burgers. Deze veranderingen hebben welvaartsgevolgen. De relatie tussen loopbaan, flexibiliteit en welvaart wordt gelegd in paragraaf 1. Dan volgt (in paragraaf 2) een analyse van vrijwillige en onvrijwillige veranderingen en de gevolgen daarvan voor de individuele welvaart en de prestaties van de economie. In de laatste paragraaf wordt bij wijze van conclusie ingegaan op de vraag of er te veel of te weinig flexibiliteit is op de arbeidsmarkt (paragraaf 3).

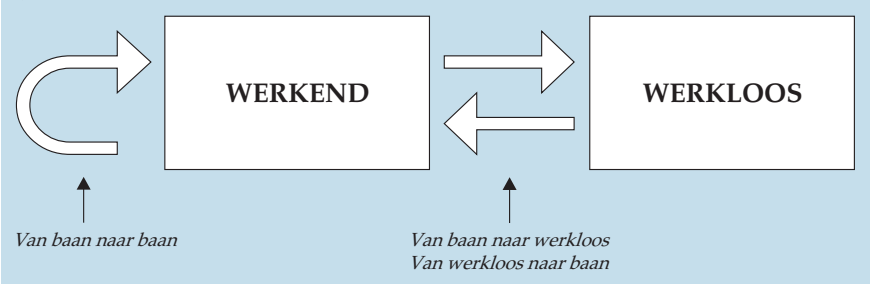
Loopbaan en welvaart

Het vertrekpunt van een dynamische analyse van de arbeidsmarkt ligt bij de veranderingen in de loopbanen van mensen. Een levensloop is een aaneenschakeling

van overgangen van de ene positie (status) naar de andere. Die overgangen kunnen vrijwillig of onvrijwillig zijn.
Mensen maken tijdens hun leven voortdurend transities zoals van school of vanuit het huishouden naar een baan, van een baan naar werkloosheid en van werkloosheid naar een baan en van de ene baan naar de andere. Die individuele transities zijn niet alleen van belang voor de mensen zelf en voor hun welbevinden, maar ook voor de werking van de arbeidsmarkt. De individuele transities die in een bepaalde periode plaats vinden, tellen op tot stromen op de arbeidsmarkt. De omvang van die stromen bepaalt de arbeidsflexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt.
Op soortgelijke manier leiden de individuele veranderingen in positie en welvaart ook tot welvaartsveranderingen voor de samenleving. Bijvoorbeeld door middel van vrijwillige individuele baanwisselingen kan worden bereikt dat de juiste man/vrouw op de juiste plek terecht is gekomen. Dat is de plek waarop hij of zij meer tevreden is met het werk en beter inzetbaar en productiever. Dat is een van de kanalen waarlangs flexibiliteit niet alleen een invloed heeft op de welvaartspositie van individuen maar ook op de welvaartpositie van bedrijven en op de welvaart van de samenleving.

Met arbeidsflexibiliteit bedoelen we een wisseling van status of positie op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktstromen kunnen op een aantal manieren worden gemodelleerd. Een stromenmodel dat recentelijk veel aandacht heeft gekregen, is dat van de transitionele arbeidsmarkt (Schmidt 1998). Daarbij worden meestal vijf toestanden of statussen onderscheiden waarin mensen zich op enig moment kunnen bevinden: huishouden (zorg), scholing, werkloosheid (inactiviteit), pensionering en (betaalde) arbeid.
Voor al deze overgangen is het mogelijk om te praten in termen van welvaartsverhoging en -verlaging. In deze bijdrage beperken we ons tot twee soorten overgangen: van baan naar baan en tussen baan en werkloos (figuur 1). Deze overgangen lopen enigszins parallel aan vrijwillige en onvrijwillige veranderingen en hebben totaal verschillende welvaartsimplicaties.

Figuur 1. Arbeidsmarkttransities



Om de overgangen goed in kaart te brengen, zijn gedetailleerde gegevens nodig over de loopbanen en de arbeidsmarktervaringen van individuele personen in de

tijd. In eerste instantie moet de onderzoeker beschikken over longitudinale gegevens die aangeven gedurende welke perioden individuele personen bij een bepaalde werkgever werkten, wanneer en hoelang ze eventueel werkloos waren of van de arbeidsmarkt waren verdwenen, bijvoorbeeld om onderwijs te volgen of zorg te verlenen, en wanneer ze een nieuwe baan vonden. De analyse en interpretatie van de overgangen wordt verrijkt indien ook gegevens beschikbaar zijn over de kenmerken van de banen en over de inkomensveranderingen verbonden aan functie- of baanwisselingen en aan bewegingen in en uit de werkloosheid. Op die manier kan dan iets worden gezegd over de welvaartverbeteringen (bijvoorbeeld in de vorm van betere arbeidsomstandigheden, hogere beloning) die mogelijk gepaard gaat met arbeidsmarktdynamiek.

Idealiter zijn ook gegevens van de werkgevers beschikbaar, waardoor het mogelijk wordt om te meten of baanwisselaars van laag- naar hoogproductieve bedrijven stromen. In Nederland is het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) een voorbeeld van een bestand dat in grote mate aan deze vereisten voldoet. Naarmate er in de toekomst meer jaargangen beschikbaar komen en deze worden aangevuld met meer detailgegevens over bijvoorbeeld de opleiding, zal het belang van het SSB voor de economische studie en interpretatie van de individuele levensloop alleen maar groter worden.

Baanovergangen en welvaartsveranderingen

We gebruiken de term 'welvaartsverbetering' als samenvattende term voor allerlei mogelijke verbeteringen en verslechteringen die met een transitie kunnen samengaan (zoals hoger of lager loon, betere toekomstperspectieven of het weggevallen van enig perspectief, leukere collega's of minder leuke arbeidsomstandigheden, klem komen te zitten in het spitsuur van het leven of juist ruimte krijgen). Vrijwillige veranderingen leiden meestal tot een welvaartsverbetering en onvrijwillige, gedwongen veranderingen tot een verslechtering. Maar niet altijd. Iemand die vrijwillig van baan wisselt kan slechter uitkomen en iemand die ontslag krijgt kan uiteindelijk na een werkloosheidsperiode alsnog in een betere baan terecht komen.

Meestal wordt de overgang van baan naar baan door de werknemer zelf geïnitieerd en hij of zij verwacht dan ook om van de overgang naar een andere baan beter te worden. [1] Verwacht wordt een baan die beter bij hem of haar past of waar de

[1] De SCP-studie Mobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk (Den Haag, juni 2005) laat zien, op basis van gegevens uit het OSA Arbeidsaanbodpanel, dat 71 procent van de mensen die hun baan verlaten dat vrijwillig doen en 29 procent gedwongen. Het gaat hierbij om alle werknemers die hun baan verlaten of kwijt raken, niet alleen baanwisselaars maar ook werknemers die ontslagen worden.

arbeidsvoorwaarden beter zijn dan in de oude baan. Als baanwisselingen op vrijwillige basis worden ondernomen, dan mag worden verwacht dat mensen beter worden van een baanwisseling.

Baanwisselingen komen in principe de efficiënte allocatie van arbeid ten goede. Re-allocatie van arbeid draagt bij aan de welvaart van de samenleving indien de baanwisseling gaat van een minder productieve baan naar een meer productieve baan. Daarbij moet 'productief' ruim worden geïnterpreteerd. Het betekent niet alleen dat de baanwisselaar per uur meer produceert op de nieuwe baan dan op de oude. Het kan ook betekenen dat hij op de nieuwe baan werkt aan producten waaraan de samenleving een grotere behoefte heeft. Op die manier draagt baanwisseling bij aan de toename van de welvaart. Van een betere re-allocatie profiteren zowel de werknemer (die krijgt een baan die beter bij hem of haar past), de werkgever (die krijgt een werknemer die beter bij het bedrijf past) en de samenleving (die krijgt een productievere allocatie van de factor arbeid).

Empirisch onderzoek naar productiviteitsontwikkelingen op het niveau van individuele bedrijven onderstreept dat de re-allocatie van middelen (waaronder arbeid) van minder productieve naar meer productieve bedrijfsactiviteiten een significante en kwantitatief belangrijke bijdrage levert aan de groei van de arbeidsproductiviteit in een land (Bartelman & Doms 2000, Foster, Haltiwanger & Krizan 2001).

Werkgevers ervaren veranderingen in hun vraag naar arbeid wegens conjunctuur, bezuinigingen, fusies en overnames en uitbreidingen en veranderingen in productieprocessen en productassortiment. Om al deze redenen zullen werkgevers voortdurend banen scheppen en vernietigen. Het belangrijkste voordeel van arbeidsflexibiliteit voor een werkgever, is dat hij het personeelsbestand kan aanpassen. Als een recessie de vraag en de productie gedurende langere tijd doet dalen, dan zal een te groot personeelsbestand tot hoge personeelskosten en mogelijk tot verlies leiden. Wanneer er weinig of geen belemmeringen zijn voor externe mobiliteit, kan de werkgever het personeelsbestand aanpassen aan de vraag en de hoge kosten vermijden.
Onder ideale omstandigheden is het totale niveau van baanwisseling in de economie altijd welvaartverhogend. [2] Er is dan geen sprake van 'te veel' of 'te weinig' baanwisselingen op de arbeidsmarkt. Als alle baanwisselingen een verbetering van de allocatie zouden realiseren dan zouden we ons geen zorgen hoeven te maken over het niveau.
Er zijn echter vier redenen waarom er wel sprake kan zijn van te veel of te weinig baanwisselingen: 1. informatieproblemen, 2. een monopsoniesituatie, 3. coördinatieproblemen en 4. het tekortschieten van investeringen in menselijk kapitaal.

[2] Zie voor een behandeling van efficiënte baanwisselingen Kenneth McLaughlin, 'A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover', Journal of Political Economy, 1991.

1. *Informatieproblemen* [3)]

Het is voor de baanwisselaar van tevoren moeilijk te zeggen of een baan zal bevallen. De baanwisselaar beschikt bij het aanvaarden van een nieuwe baan over relatief weinig informatie over de baan en de werkomgeving. Ook de werkgever die een nieuwe medewerker in dienst neemt, gaat ervan uit dat het selectieproces goed is verlopen en dat de nieuwe werknemer zal bevallen. Maar of de baan echt bevalt en of de nieuwe werknemer inderdaad een succes blijkt, kan alleen uit ervaring blijken. Een aantal baanwisselingen blijkt achteraf geen succes. Na verloop van tijd kunnen werkgever en werknemer besluiten om weer uit elkaar te gaan. Het zoekproces begint dan opnieuw.

Een deel van de mobiliteit die we waarnemen op de arbeidsmarkt wordt gedreven door het gebrek aan informatie bij werkgevers en werknemers, door foute beslissingen en herstel daarvan. Aan het zoeken naar een geschikte baan zijn kosten en tijd verbonden. Aan het werven van een nieuwe werknemer zijn eveneens kosten en tijd verbonden. Een aantal baanwisselingen op de arbeidsmarkt is verspilde moeite en gaat dus niet de richting uit van hogere productiviteit en meer welvaart. Voor een deel zijn deze informatieproblemen niet op te lossen (een baan blijft een ervaringsgoed, volledige informatie komt pas na de baan te hebben ervaren) voor een deel kunnen de zoekprocessen worden verbeterd door het gebruik van zoekkanalen [4)] en door een hogere professionaliteit in werving en selectie.

Informatieproblemen kunnen zowel tot teveel als te weinig mobiliteit leiden. Teveel mobiliteit omdat een aantal baanwisselingen dat heeft plaatsgevonden achteraf toch niet goed blijkt te zijn. De juiste man/vrouw is niet op de juiste plaats terechtgekomen. Verkeerde mobiliteit draagt niet bij aan de verhoging van de welvaart en is in die zin overbodig.

Informatieproblemen betekenen dat er kosten en moeite moeten worden gedaan door werknemers om een betere baan te vinden en door werkgevers om een betere werknemer te vinden. Die kosten en moeite kunnen een belemmering zijn om van baan te wisselen. De kosten en moeite kunnen productiviteits- en welvaartsverhogende transities afremmen. Door mobiliteitskosten kunnen werknemers in een monopsoniesituatie terecht komen. Dit bespreken we zo dadelijk.

Maar ook voor werkgevers gelden kosten. Wanneer een werknemer weggaat en een andere daarvoor wordt aangetrokken dan gaat dat gepaard met kosten. Er zijn kosten die te maken hebben met het vertrek van de werknemer zoals het verlies aan

---

3) Literatuur over zoekmodellen op de arbeidsmarkt zijn te vinden in Dale Mortenson en Christopher Pissarides, 'New Developments in Models of Search in the Labor Market' en in Henry Faber 'Mobility and Stability: the Dynamics of Job Change', hoofdstuk 39, en 37 in The Handbook of Labor Economics, volume 3B, Orley Ashenfelter en David Card (red.), Elsevier, North Holland: Amsterdam, 1999.

4) Over de mogelijkheden van internet in dit verband, zie David Autor. Wiring the Labor Market, NBER Working Paper no. 7959, oktober 2000.

productie zolang de vacature blijft openstaan. Het verlies van een ervaren en eventueel onmisbaar iemand kan ook betekenen dat de productiviteit van blijvende werknemers minder wordt. Er zijn ook kosten verbonden aan het openstellen van een vacature (advertentiekosten) en het werven van een andere werknemer (sollicitatiegesprekken). Het kost tijd en geld om een nieuwe, capabele werknemer aan te trekken. Vervolgens moet de nieuwe werknemer gedurende een bepaalde periode ingewerkt worden. In deze periode is de productiviteit laag.

2. ***Monopsonieproblemen*** [5)]

De tegenpool van een flexibele werknemer is een werknemer die vast zit in zijn huidige baan en niet wegkomt uit zijn huidige situatie. Dit kan te maken hebben met het wegzakken van alternatieve mogelijkheden voor deze werknemer. Iemand die jarenlang als bedrijfsjuriste heeft gewerkt, heeft bijvoorbeeld minder mogelijkheden om zich als advocaat te vestigen of rechter te worden dan jaren geleden, toen zij net klaar was met haar studies.

Vastzitten heeft vaak ook te maken met persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Denk aan een werknemer met een werkende partner en van wie de kinderen op school zitten. Deze werknemer is min of meer gebonden aan de plek waar hij woont. Hij kan natuurlijk forenzen naar een andere werkplek, maar dat is ook niet altijd aantrekkelijk en beperkt qua afstand. Van deze vastzittende werknemers wordt vaak gezegd dat hun werkgever monopsoniemacht over hen heeft. Naarmate een werknemer minder mobiliteitsmogelijkheden heeft wordt die monopsoniemacht groter. Met mobiliteitsmogelijkheden bedoelen we dat de werknemer snel een andere baan kan vinden of daar in elk geval mee kan dreigen. Een werknemer zonder alternatieven op de arbeidsmarkt is machteloos. Omgekeerd: de macht van de werkgever wordt kleiner naarmate de werknemer meer mogelijkheden tot mobiliteit heeft.

Uiteindelijk is de baan of de plek waarin iemand zit vastgeroest een eigen keuze en in die zin is dit ook een voorkeurspositie. Maar vanuit het standpunt van de samenleving is dit misschien niet altijd de meest productieve plek waar hij werkt. Omdat hij vastgeroest zit en dus niet meer weg wil en kan, ontstaat een ongelijke situatie met zijn werkgever. De huidige werkgever wordt binnen grenzen de enig mogelijke werkgever en daardoor krijgt de werkgever monopsoniemacht over de werknemer. Hij kan de werknemer dan minder gunstige arbeidsvoorwaarden aanbieden dan hij elders zou kunnen krijgen. Er is dan te weinig flexibiliteit omdat werknemers vastgeroest zitten in een voor hen en voor de samenleving ongunstige monopsoniesituatie.

[5)] Zie boek van Alan Manning over Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets. Princeton University Press, Princeton 2003.

3. ***Coördinatieproblemen***

Los van deze informatie en de monopsonieproblemen kan tijdens een hoogconjunctuur, wanneer de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod van arbeid, een zeer krappe arbeidsmarkt ontstaan waarin werkgevers zitten te springen om werknemers en die vervolgens gaan wegkopen bij andere werknemers. Op de top van een hoogconjunctuur kan er letterlijk een tekort aan werknemers ontstaan (denk aan lang openstaande onvervulbare vacatures). Mobiliteit wordt dan een zero-sum game voor de samenleving: er komt geen extra productiviteit bij. De oververhitte arbeidsmarkt kent alleen maar looninflatie.

4. ***Het stropen van menselijk kapitaal***

Becker (1994) maakt onderscheid tussen investeringen in algemeen en specifiek menselijk kapitaal. Algemeen menselijk kapitaal bestaat uit vaardigheden die in meerdere bedrijven en bedrijfstakken productief kan worden aangewend. Bij specifiek menselijk kapitaal gaat het om vaardigheden die alleen maar nuttig zijn voor één specifiek bedrijf of sector. Omdat een algemene investering bruikbaar is in meerdere bedrijven en de werknemer (en niet de werkgever) degene is die profiteert van de opbrengsten van deze investeringen (in de vorm van hogere productiviteit en hogere lonen) zullen de kosten van algemene investeringen in menselijk kapitaal dan ook door de werknemer worden betaald. In een perfect werkende arbeidsmarkt zal een werknemer bij elke werkgever een loon corresponderend met de productiviteit van zijn algemeen menselijk kapitaal krijgen.
Bij specifiek menselijk kapitaal kan ook de werkgever profiteren van de hogere productiviteit veroorzaakt door het hogere niveau van specifiek menselijk kapitaal. De werknemer kan immers die verhoogde productiviteit niet realiseren bij een andere werkgever. Wel kan de werknemer na zijn training dreigen het bedrijf te verlaten waardoor hij de werkgever de kans ontneemt om het rendement op de investering in het (specifieke) menselijk kapitaal van die werknemer terug te verdienen. Om dit te vermijden biedt de werkgever een deel van de opbrengsten van de investering aan de werknemer aan, in ruil voor een bijdrage in de kosten van investering.

In het model van Becker investeren de werkgever en de werknemer in specifiek menselijk kapitaal. Ze profiteren ook samen van de opbrengsten. Een gezamenlijke investering van werkgever en werknemer is ook realistisch omdat de kennis en vaardigheden die tijdens een training on the job worden overgebracht meestal een mix van algemene en specifieke elementen betreft.
Becker veronderstelt een perfect werkende arbeidsmarkt. Echter, een imperfect werkende markt heeft last van een poaching externality. [6] Onderinvestering wegens de poaching externaliteit dreigt wanneer de werkgever minder zal investeren in het

[6] Poaching betekent 'stropen' in het Nederlands. Met de term 'poaching externality' wordt aangegeven dat werknemers waarin een werkgever heeft geïnvesteerd bij hem worden weggehaald door andere werkgevers zonder dat deze een vergoeding betalen voor de investeringskosten.

menselijk kapitaal van zijn werknemers omdat er een kans is dat de werknemer voortijdig het bedrijf verlaat en in een ander bedrijf gaat werken. In dit geval draagt de oorspronkelijke werkgever wel de kosten van investering, maar profiteert een andere werkgever van de opbrengsten daarvan. Andere werkgevers hebben er belang bij om goed opgeleide werknemers weg te kopen en daarmee te profiteren van de investeringsinspanningen van de huidige werkgever. Als een werkgever goed kan inschatten wat de kansen zijn dat een werknemer wordt weggekocht of zelf weggaat na de investering, dan zal hij daarmee rekening houden en een deel van de investeringskosten bij de werknemer leggen. De omvang van de poaching externaliteit hangt dus samen met de flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Van baan naar werkloosheid en terug

In tegenstelling tot de vorige paragraaf, gaat het hier vooral om onvrijwillige mobiliteit. Werknemers komen onvrijwillig in de werkloosheid terecht en worden gedwongen om een nieuwe baan te zoeken. Werkloosheid brengt kosten met zich mee voor de werkloze. Werkloosheid is een gevolg van de dynamiek die onlosmakelijk verbonden is met onze markteconomie. De samenleving plukt de vruchten van de markteconomie. In dit geval dient een afweging te worden gemaakt tussen de kosten van de werklozen en de baten van de rest van de samenleving. [7] De centrale vraag daarbij is: wegen de kosten van werkloosheid voor de samenleving op tegen de baten van een dynamische economie? Het antwoord daarop is niet zomaar een, twee, drie te geven. In elk geval ligt het voor de hand om de kosten van de werkloosheid in de samenleving te minimaliseren.
De volgende overwegingen staan centraal in kosten- en batenafweging zoals hier wordt geschetst.

- Vooral in kleine en zeer open economieën zoals de Nederlandse (maar ook de Scandinavische) waarin de arbeidsmarktdynamiek in belangrijke mate bepaald wordt door niet controleerbare gebeurtenissen op de wereldmarkt (die qua omvang vele malen groter is) is in de loop van de tijd een ruimhartig sociaal verzekeringsstelsel gegroeid ter compensatie van de risico's. Dit verzekeringsstelsel heeft het meedoen met de intense internationale concurrentie maatschappelijk acceptabel gemaakt.
- In een verzorgingstaat wordt via belastingen en sociale-zekerheidsarrangementen heffingen gelegd op de winnaars waarmee de verliezers worden gecompenseerd. De problemen van de verzorgingstaat uit het recente verleden wijzen eerder op een overcompensatie van de verliezers (of in elk geval een verkeerde passieve inkomenscompensatie) dan een gebrekkige compensatie.

[7] In de economie wordt dit een Hicks-Kaldor afweging genoemd.

– Uit de naoorlogse geschiedenis blijkt dat het dynamische systeem heeft geleid tot meer welvaartsgroei, inkomensgroei, toename van vrije tijd en toename van werkgelegenheid voor het overgrote deel van de bevolking en afname van structurele werkloosheid. In die zin heeft het systeem 'gewerkt'. In elk geval levert het West-Europese systeem betere resultaten dan de negatieve ervaringen van de Oost-Europese planeconomieën waar volledige werkgelegenheid (en overemplooi) eerder zorgden voor groeivertragingen.

Voor de hand ligt in elk geval dat we proberen om de kosten van werkloosheid zo laag mogelijk te houden. Het werkloosheidspercentage kan worden ontbonden in een kans op instroom, kans op uitstroom en verblijfsduur. Voor het minimaliseren van het werkloosheidspercentage zijn er dus een aantal ingangen: verlaag de kans om werkloos te worden, verklein de werkloosheidsduur en verhoog de kans om een baan te vinden. Verschillende instrumenten grijpen verschillend in op deze beleidsvariabelen. De ontslagbescherming verlaagt de kans op instroom, actief arbeidsmarktbeleid verhoogt de kans op uitstroom, kortere uitkeringsduren leiden tot kortere werkloosheidsduren.
Vaak wordt van de Europese arbeidsmarkt gezegd dat het werkloosheidspercentage te hoog is en dat er teveel langdurige werklozen zijn. [8] Nederland is er echter sinds de crisis van de jaren tachtig in geslaagd om zijn structurele (of 'natuurlijke') werkloosheid naar beneden te brengen. [9]

Te veel of te weinig flexibiliteit?

Het niveau van flexibiliteit op de arbeidsmarkt is van veel factoren afhankelijk. Mede daarom is niet op voorhand te zeggen of het niveau te hoog of te laag is. De factoren die het niveau van de flexibiliteit beïnvloeden kunnen een tegenstrijdige beweging laten zien. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat de relatieve toename van oudere werknemers het niveau van de flexibiliteit zal drukken terwijl tegelijk een toename van de globalisering en offshoring het niveau van flexibiliteit doen toenemen. Netto is niet te zeggen of de externe flexibiliteit in de volgende jaren hoger of lager moet zijn. In sommige periodes zijn die veranderingen acuter dan in andere perioden.
De factoren die flexibiliteit bepalen zijn geen geleidelijk continue groeiende processen. Het dynamische proces dat wordt veroorzaakt door technologische innovaties en veranderingen in de intensiteit van de internationale concurrentie bestaat eerder uit discrete uitbarstingen. Het dynamische proces is eerder dat van een vulkaan die

[8] Zie de vele artikelen over eurosclerose. C.R. Bean (1994). European Unemployment: A Survey, in Journal of Economic Literature is het klassieke voorbeeld.
[9] Zie D.P. Broer, D.A.G. Draper, en F.H. Huizinga (1999). The equilibrium rate of unemployment in the Netherlands, CPB, mimeo.

jaren inactief is en dan onverwacht gewelddadig uitbarst, dan van een kabbelend beekje dat elk jaar in de lente aanzwelt en in de zomer droog staat. In de jaren zeventig en de jaren tachtig ging de Nederlandse economie bijvoorbeeld door een crisisperiode, mede ten gevolge van de eerste en de tweede oliecrisis. In de jaren negentig werden veranderingen veroorzaakt door de opkomst van globalisering en technologische innovatie (ICT). Onrustige en rustige perioden en conjunctuurcycli volgen elkaar op en daardoor is er de ene keer veel flexibiliteit op de arbeidsmarkt en andere perioden minder.
Wat wel kan gezegd worden, is dat op sommige deelgebieden van de arbeidsmarkt externe flexibiliteit wordt belemmerd of niet economisch efficiënt is. Flexibiliteit is niet economisch efficiënt indien het gepaard gaat met falende processen zoals gebrekkige informatie of stropersgedrag bij investeringen in het menselijk kapitaal van werknemers. Flexibiliteit is ook niet efficiënt indien vrijwillige mobiliteit door arbeidsmarktinstituties wordt belemmerd of indien bepaalde keuzes (voor combinaties van werk en zorg bijvoorbeeld) onmogelijk of moeilijk worden gemaakt. Ook langdurige werkloosheid en inactiviteit en het vastgeroest zitten op een baan wijzen op falende arbeidsflexibiliteit.

Het criterium voor efficiënte flexibiliteit vanuit economisch standpunt is dat het moet leiden tot bewegingen van lager naar hoger productief, en tot bewegingen van minder passende banen voor de werknemers naar beter passende banen. Wanneer institutionele vormgeving en gedrag van werkgevers en werknemers deze bewegingen frustreren of in de verkeerde richting zetten, gaat er wat mis met de flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Literatuur

Bartelsman, E. & M. Doms (2000). 'Understanding Productivity: Lessons from Longitudinal Microdata'. Journal of Economic Literature, p 569-595.

Becker, G. (1994). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press.

Foster, L., J. Haltiwanger & C.J. Krizan (2001). 'Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence', in New Developments in Productivity Analysis. E. Dean, M. Harper & C. Hulten (eds.). University of Chicago Press.

Schmidt, G (1998). Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy, Discussion Paper FS I 98 – 206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.