

Mobiele arbeid

Een van de opvallende kenmerken van de huidige werkloosheid is dat het verlies aan banen zich niet beperkt tot de traditioneel conjunctuurgevoelige delen van de economie, maar ook sectoren en beroepsgroepen treft die zich tot voor kort 'veilig' waanden voor de grillen van de markt. Banken, verzekeringsmaatschappijen, luchtvaartondernemingen en softwarehuizen waar collectief ontslag een tot nog toe onbekend verschijnsel was, zijn bezig met omvangrijke afslankings- en herstructureringsoperaties. Het gaat daarbij niet alleen om laaggekwalificeerde arbeid, maar ook om technische, commerciële en managementfuncties die een grote hoeveelheid menselijk kapitaal vertegenwoordigen. Zelfs de Rijksoverheid biedt geen baanzekerheid meer; het Ministerie van Economische Zaken kondigde onlangs aan dat gedwongen ontslagen niet langer te vermijden zijn.

Men kan het verlies aan baanzekerheid over de hele linie van de economie opvatten als een teken dat meer mobiliteit op de arbeidsmarkt vereist is. Stellen de toegenomen concurrentie en de snelle technologische ontwikkeling niet elke onderneming voor de keus zich aan te passen of te verdwijnen? Moet daarom niet iedereen er in toenemende mate rekening mee houden dat hij of zij gedurende zijn of haar loopbaan meermalen (gedwongen) van functie en wellicht zelfs van beroep moet veranderen? Kennis en vaardigheden lijken steeds sneller te verouderen en werkloosheid is niet langer iets dat vooral blauwboordenwerkers overkomt. Hoe sneu het ook is voor degenen die een leven lang hebben gezwoegd om een comfortabele positie te bereiken, in een dynamische wereld is voor zekerheid geen plaats. De vaste betrekking is een economische relikwie.

In de vorige week verschenen *Employment outlook* van de OESO wordt deze visie aanmerkelijk genuanceerd¹. De OESO benadrukt dat het concurreren der maken van de economie niet hetzelfde is als het bevorderen van mobiliteit op de arbeidsmarkt. Aan een hoge arbeidsmobiliteit kleven ook economische bezwaren. Uit empirisch onderzoek in verschillende landen blijkt dat de bereidheid van ondernemers om in opleidingen en trainingen voor hun medewerkers te investeren, afneemt naarmate de (verwachte) duur van het dienstverband korter wordt. Tegelijkertijd zijn werknemers die van hun werkgever geen opleiding ontvangen, ook minder geneigd om langdurig bij die werkgever in dienst te blijven. Zo kan zich een vicieuze cirkel ontwikkelen waarbij geringere baanzekerheid en snellere wisselingen van betrekking resulteren in een minder goed opgeleide en daardoor minder produktieve beroepsbevolking.

Uit de OESO-studie blijkt dat er tussen OESO-landen grote verschillen zijn in de snelheid waarmee van baan wordt gewisseld en de gemiddelde duur van het dienstverband. In Japan, Duitsland, Frankrijk en Spanje is de duur van het dienstverband gemiddeld relatief lang, in de VS, Australië, Canada en ook

Nederland juist kort. Zo was in 1991 29% van de Amerikaanse werknemers minder dan een jaar bij de huidige werkgever in dienst en 62% minder dan vijf jaar, terwijl de vergelijkbare cijfers in Japan 10% en 37% waren. Ook blijkt in de VS de helft van de jonge mannen gedurende de eerste tien jaar van hun loopbaan minimaal zes banen te vervullen, terwijl in Japan jonge werknemers veelal direct vanuit de schoolbanken worden gerecrueteerd en dan vaak hun hele leven in dienst van dezelfde onderneming blijven. In Duitsland doorlopen veel jonge arbeidskrachten het leerlingwezen wat ook een zekere baanvastheid impliceert. Het gevolg van dit verschil in arbeidsmarktgedrag is dat in de VS slechts 10% van de nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt een of andere vorm van opleiding geniet, tegen 70% in Japan en Duitsland.

Opmerkelijk genoeg noemt de OESO ook Nederland als land dat gekenmerkt wordt door een relatief hoge arbeidsmobiliteit. Na alle klachten over een te kortschietende flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt is dat een opvallend geluid. Helaas wordt uit de OESO-cijfers niet duidelijk in hoeverre het beeld wordt vertekend door het omvangrijke circuit van kortdurende uitzendarbeid en laaggekwalificeerde deeltijdbanen. De OESO-cijfers verhullen dat het Nederlandse arbeidsbestel wordt gekenmerkt door een duale structuur met aan de ene kant een sterk gereguleerde sector van vaste, relatief veilige, goedbetaalde banen en aan de andere kant een 'flexibele' sector van kortstondige, onregelmatige en relatief slecht betaalde banen. De sterke groei van het aantal banen in de flexibele sector weerspiegelt de wens om de overdreven regulering op het 'beschermde' deel van de markt zoveel mogelijk te omzeilen. Het spreekt voor zich dat in dit deel van de markt ook weinig wordt geïnvesteerd in menselijk kapitaal.

De OESO doet er geen uitspraak over welk arbeidsmarktregiem uit een oogpunt van economische efficiency de voorkeur verdient. Het is trouwens ook niet mogelijk het Japanse model van 'life-time employment' op de Amerikaanse arbeidsmarkt over te planten, net zo min als het Amerikaanse systeem van 'job-hopping' in Japan goed denkbaar is. Daarvoor zijn de verschillen in wetgeving, onderwijssysteem, ondernemingsstrategie en beroeps cultuur te groot. Maar de OESO waarschuwt wel dat mobiliteit op zich niet alleen zaligmakend is. Gezien het vitale belang dat hoogontwikkelde economieën bij een hoog opgeleide beroepsbevolking hebben, moet nader worden nagegaan hoe een positieve spiraal van relatief stabiele werkgelegenheid, investering in menselijk kapitaal en versterking van het concurrentievermogen in gang kan worden gezet.

L. van der Geest

1. OESO, *Employment outlook*, Parijs, juli 1993, i.h.b. hfst. 4.