

DEPARTEMENT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

ONDERZOEKSRAPPORT NR 9741

FLEXIBILITEIT VAN DE ARBEID EEN VERGELIJKING 'BELGIE-NEDERLAND'

door

**LUC SELS
GEERT VAN HOOTEGEM**



Katholieke Universiteit Leuven

Naamsestraat 69, B-3000 Leuven

ONDERZOEKSRAPPORT NR 9741

**FLEXIBILITEIT VAN DE ARBEID
EEN VERGELIJKING 'BELGIE-NEDERLAND'**

door

**LUC SELS
GEERT VAN HOOTEGEM**

FLEXIBILITEIT VAN DE ARBEID

EEN VERGELIJKING 'BELGIË-NEDERLAND'

Luc Sels ¹
Geert van Hootegem ²

Abstract

In deze bijdrage lopen meerdere doelen parallel. We starten met een kritische evaluatie van de argumenten pro en contra een verdere flexibilisering van de arbeid. Ten tweede vergelijken we, op basis van deze theoretische oefening, het Belgische beleid inzake contractuele en temporele flexibiliteit met het Nederlandse. Deze vergelijking heeft betrekking op de institutionele structuur, de dominante sturingsconcepten en de toegepaste mix van instrumenten. Ten derde gaan we na of verschillen in institutionele inbedding leiden tot verschillen in de wijze waarop bedrijven flexibiliteit nastreven. We besluiten met enkele reflecties over te verwachten evoluties in de sturingsconcepten.

1. Inleiding

De arbeidsmarkt is geen perfecte markt. Aan zichzelf overgelaten, levert het functioneren van die markt maatschappelijke problemen op, waarop veelal met regulering is gereageerd. Volgens sommige economen en politici is deze regulering deel van het probleem geworden. Met de invoering van een aantal marktconforme elementen in het beleid verwachten zij een betere werking van de arbeidsmarkt te bereiken.

In dit betoog voor 'marktconforme elementen' staan onder meer de ontslagbescherming en regulering van flexibele arbeid onder druk. Het is dus deels een pleidooi tegen relatieve werkzekerheid en voor meer contractuele flexibiliteit. Relatieve werkzekerheid zou de kwantitatieve aanpassing van de factor arbeid aan vraagschommelingen bemoeilijken en de substitutie van arbeid door kapitaal

¹ Deeltijds docent aan het Departement Toegepaste Economische Wetenschappen, Katholieke Universiteit Leuven (Tel. 016/32.68.72; E-mail luc.sels@econ.kuleuven.ac.be).

² Deeltijds docent aan de Nijmegen Business School en projectleider aan het Hoger Instituut voor de Arbeid, KU Leuven (Tel. 016/32.33.34; E-mail geert.vanhootegem@hiva.kuleuven.ac.be)

versnellen. Voorts zou het belang van bescherming van de insiders op gespannen voet staan met dat van toetredingskansen van de outsiders.

In deze bijdrage lopen vier doelen parallel. We starten met een evaluatie van de aangehaalde argumenten voor een versoepeling van het ontslagrecht en het gebruik van flexibele arbeidsvormen. Ten tweede vergelijken we, op basis van deze theoretische oefening, het Belgische beleid inzake contractuele en temporele flexibiliteit met het Nederlandse. Deze vergelijking heeft betrekking op de institutionele structuur, de dominante sturingsconcepten en de toegepaste mix van instrumenten. Ten derde gaan we na of verschillen in institutionele inbedding leiden tot verschillen in de wijze waarop bedrijven flexibiliteit nastreven. Hier staat de vraag centraal of de institutionele inbedding het capaciteitsbeheer van bedrijven conditioneert. We zoeken dus naar de effecten van de gehanteerde sturingsconcepten op het functioneren van bedrijven en van de arbeidsmarkt in haar geheel. We besluiten met enkele reflecties over de te verwachten ontwikkelingen in de vigerende sturingsconcepten. Dit doen we aan de hand van een kritische evaluatie van de OESO-aanbevelingen inzake arbeidsmarktbeleid.

De keuze voor een partijtje België-Nederland is niet toevallig. Vooral in Vlaanderen zien de beleidsverantwoordelijken Nederland als 'model'. Nederland lijkt er als geen ander EU-land in te slagen om in alle sociale rust zijn socio-economische instituties aan te passen aan nieuwe omgevingseisen. De inspiratie voor wat moet uitgroeien tot een volwassen Vlaams socio-economisch beleid wordt dan ook bij de noorderburen gezocht. De voornaamste sporen die gevolgd zijn bij de uitbouw van het Nederlandse 'mirakel' zijn: versterking van de economie, lastenverlichting voor de werkgevers, creatie van banen voor laaggeschoolden en stimulering van uitkeringstrekkers om een baan te zoeken. In Vlaamse commentaren op het Nederlandse mirakel wordt eveneens gewezen op de grotere flexibiliteit van de arbeidsinzet. De gemiddelde aandelen van de tijdelijke, uitzend- en deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid zijn inderdaad veel lager in België. De OESO brengt deze 'achterstand' in verband met een teveel aan beschermende regelgeving. De Belgosclerose zou de loonkosten opdrijven, de mobiliteit belemmeren, de jobcreatie remmen en de volumeflexibiliteit hinderen. We starten met een evaluatie van deze kritieken.

2. Argumenten voor 'soepele' regelingen

In de economische literatuur bestaat veel aandacht voor de effecten van een deregulering van de ontslagbescherming. Die deregulering kan op expliciete of op impliciete wijze (OECD, 1993). In het eerste geval worden de ontslagregels versoepeld (vermindering van de opzeggingsvergoeding en -termijn, afzwakking van de vereiste van voorafgaande kennisgeving, etc.). Bij impliciete versoepeling wordt niet geraakt aan het ontslagrecht voor reguliere jobs. Parallel aan de beschermde, reguliere arbeid wordt echter een circuit van flexibele ruilvormen uitgebouwd, die benut kunnen worden om de contractuele flexibiliteit te verho-

gen. Zowel de expliciete als de impliciete variant kunnen tot een erosie van de 'standard employment relationship' leiden (Mückenberger, 1989).

Meerdere EU-lidstaten hebben in de jaren tachtig en negentig de graad van relatieve werkzekerheid afgezwakt, soms op expliciete, maar veel vaker op impliciete wijze. De vraag die hier gesteld wordt is welke redenering schuil gaat achter de stelling dat zulke deregulering het functioneren van bedrijven en van de arbeidsmarkt in haar geheel verbetert; maar ook welke tegenargumenten ingebracht kunnen worden.

Een eerste argument stelt dat een restrictief ontslagrecht en beperkingen op de contractuele flexibiliteit de aanpassing van de personeelscapaciteit vertragen. Ze leiden dus tot hogere vaste arbeidskosten en bemoeilijken de realisatie van voldoende volumeflexibiliteit. Het is echter precies op dit domein dat te snel te vergaande conclusies getrokken worden. Men gaat te snel voorbij aan de vraag welk flexibiliteitsgehalte gecreëerd kan worden zonder afbreuk te doen aan de 'standard employment relationship', b.v. door meer gebruik te maken van temporele flexibiliseringsvormen. Vooraleer we op dat debat verder ingaan, snijden we enkele andere belangrijke argumenten aan.

Een tweede argument gaat in op de negatieve impact van relatieve werkzekerheid op de motivatie en het prestatieniveau. Relatieve werkzekerheid bemoeilijkt het sanctioneren van lijntrekkers. Afbouw van die zekerheid scherpt dus de discipline aan. Achter deze stelling schuilt een pleidooi voor het strategisch gebruik van jobonzekerheid; een pleidooi dat, gegeven de resultaten van het onderzoek naar het effect van jobonzekerheid, niet zonder risico's is (De Witte, 1996).

Een derde argument beoogt vooral de effecten van hoge ontslagkosten. Lange opzeggingstermijnen en hoge opzeggingsvergoedingen representeren voor werkgevers potentiële kosten die hun vraag naar arbeid drukken en de substitutie van arbeid door kapitaal versnellen (OECD, 1993). Een rigide ontslagbescherming moedigt niet alleen het gebruik van 'losse krachten' aan (Mosley, 1994), maar drukt tevens de werkgelegenheids- en participatiegraden (Lazear, 1990). Conform deze redeneerlijn, zal een versoepeling van het ontslagrecht zich vertalen in een hogere vraag naar arbeid.

De relatie tussen ontslagkosten en de vraag naar arbeid is echter niet eenduidig. In landen met een restrictief ontslagrecht groeit de werkgelegenheid mogelijk trager als de economie aantrekt, maar dit kan gecompenseerd worden door een kleinere afname van de werkgelegenheid in tijden van crisis. Zo komen Bentolila en Bertola (1990) tot de vaststelling dat hoge ontslagkosten een te verwaarlozen effect hebben op het *gemiddelde* niveau van de werkgelegenheid. Wel vertoont de werkloosheid in landen met een restrictief ontslagregime een sterkere persistentie (Bertola, 1990).

Een restrictief ontslagrecht remt dus het wervingsritme in een aantrekkende economie, maar tempert tevens het afvloeiingsritme, precies omdat het een 'rigiditeit' is die bedrijven in de richting van alternatieve aanpassingsstrategieën duwt die de werkzekerheid minder aantasten. Een soortgelijke relatie kan men

veronderstellen tussen de evolutie van de werkgelegenheid en de contractuele flexibiliteit. Zo bekritisieren Delsen en De Jong (1997) de wijze waarop de Nederlandse banengroei tot stand komt. De groei is in belangrijke mate te danken aan een groei in flexibele banen die gevoelig zijn aan conjunctuurschommelingen (oproep- en uitzendarbeid, contracten korter dan 1 jaar). Nederland dreigt dus bij een conjunctuuromslag meer dan de andere lidstaten geconfronteerd te worden met aanzienlijke ontslagen en snel oplopende werkloosheidscijfers.

Ook dit tegenargument overtuigt de voorstanders van flexibilisering niet echt. Want, zo luidt een vierde argument, relatieve werkzekerheid reduceert de mobiliteit tussen tewerkstelling en werkloosheid en leidt dus tot een gebetonneerde arbeidsmarkt. Voor 'outsiders' impliceert die geringe mobiliteit dat hun kansen op integratie op de arbeidsmarkt afnemen (Lindbeck & Snower, 1988). Ze leidt tot een onrechtvaardige verdeling van schaarse arbeidsplaatsen, een blijvend hoge langdurige werkloosheid en meer fricties in de aansluiting tussen vraag en aanbod. Burgess (1994) voegt hieraan toe dat ook de mobiliteit van aftakelende industrieën naar groeisectoren afgezwakt wordt. Zijn stelling vertrekt echter van de te optimistische veronderstelling dat de kwalificatie-eisen in afkalvende en in innovatieve sectoren min of meer equivalent zijn. Meer in het algemeen moeten we vaststellen dat er tot op vandaag weinig empirisch materiaal aangereikt is dat het verband tussen ontslagkosten, langdurige werkloosheid en mobiliteit op overtuigende wijze blootlegt (Heylen, 1992; Mosley, 1994).

3. Flexibiliteit en rigiditeit : een evaluatie

In deze paragraaf gaan we na hoe het in België en Nederland gesteld is met de vermelde rigiditeiten. We gaan eerst in op de cijfers, vervolgens op verklaringen. Voor het cijferoverzicht maken we een onderscheid tussen reguliere en niet-reguliere arbeid. *Reguliere arbeid* wordt gedefinieerd als een vaste, voltijdse baan die niet in ploegverband wordt verricht en steeds volgens eenzelfde uurschema verloopt (Van Hootegem, 1992; Sels, 1992). Vormen van *niet-reguliere arbeid* zijn : tijdelijke arbeid (contractuele variant), deeltijdarbeid, ploegenarbeid en arbeid volgens afwijkende uurroosters (temporele varianten).

Tabel 1. Niet-reguliere arbeid in de loontrekkende werkgelegenheid (1996; België en Nederland)

	België			Nederland ¹
	Arbeiders	Bedienden	Totaal ²	
Tijdelijke arbeid ³	6.0%	5.2%	5,9%	13,3%
Deeltijdarbeid ⁴	13.9%	18.5%	15,9%	36,7%
Ploegenarbeid ⁵	26.3%	14.5%	18,6%	5,6%
Afwijkende uren ⁶	5.0%	4.2%	4,5%	1,7%
Regulier ⁷	/	/	62,2 %	55,6%
Niet-regulier	/	/	37,8 %	44,4%

¹ Enkel voor de categorie 'werknemers', en niet voor de 'zelfstandigen'.

² In het 'Totaal' zijn de cijfers voor arbeiders, bedienden én overheids personeel verrekend.

³ In de Belgische survey wordt elk contract dat niet van onbepaalde duur is of niet kadert in de vastheid van betrekking als tijdelijk aanzien. In de Nederlandse survey gaat het om uitzend-, oproep- en invalkrachten en om werknemers zonder vast dienstverband.

⁴ In de Nederlandse survey wordt van deeltijdarbeid gesproken wanneer men minder dan 35 uur per week presteert. In de Belgische survey wordt gevraagd of men deeltijds of voltijds werkt.

⁵ In beide surveys worden diegenen geteld die gewoonlijk of soms in ploegverband werken.

⁶ In de Belgische survey spreekt men van afwijkende uren als de arbeidsduur van week tot week verschilt t.g.v. variabele uurroosters, flexibele werkweken, tijdelijke werkloosheid of systematische overuren. In de Nederlandse survey wordt gevraagd of men al dan niet vaste uren kent.

⁷ Voltijds werken in een vast dienstverband, niet in ploegverband en zonder afwijkende uren.

In België presteert 62,2% van de loontrekkenden reguliere arbeid. Dit is een achteruitgang met 7,1 ppn. ten aanzien van 1989 (Van Hootegem, 1991). Dit is niet op rekening te schrijven van een uitholling van de vaste arbeidsrelatie. Het aandeel van de tijdelijke arbeid is slechts toegenomen van 5,4% in 1989 naar 5,9% in 1996. De groeiers zijn veeleer de deeltijd- (van 11% naar 15,9%) en ploegenarbeid (van 14% naar 18,6%).

De reguliere, 'fordistische' ruilvorm is nog gangbaar voor zo'n 55% van de Nederlandse werknemers. Dat is beduidend minder dan in België. Kijkt men naar de aandelen van de verschillende niet-reguliere arbeidsvormen, dan worden de verschillen nog groter. In Nederland is de contractuele flexibilitetsvariant veel belangrijker. Wat de temporele varianten betreft is het beeld diffuus. België kent beduidend hogere scores op 'afwijkende uren' en 'ploegenarbeid'. In Nederland scheert de deeltijdarbeid hoge toppen. De uitbouw van deeltijdarbeid kadert er in het streven naar flexibiliteit én loonaanpassing (Visser & Van Ruysseveldt, 1997).

Voor de verklaring van de verschillen tussen de flexibilitetspatronen kunnen tal van redenen aangehaald worden. In deze bijdrage positioneren we ons op drie verklaringsniveaus. Vooreerst gaan we na of de lage Belgische score op tijdelijke arbeid (en het beklemtonen van sommige temporele varianten) in verband gebracht kan worden met een strakkere regulering terzake. We gaan dus na of men in Nederland verder staat met de impliciete versoepeling van de ontslagbescherming (§3.1). Een tweede niveau is dat van ontslagrecht en ontslagpraktijk. Hier wordt nagegaan of het grotere aandeel van tijdelijke arbeid in Nederland in verband gebracht kan worden met een geringere expliciete versoepeling van de ontslagbescherming (§3.2). Het derde niveau is dat van het capaciteitsbeheer op

bedrijfsniveau. Ter interpretatie van tabel 1 kan men namelijk als hypothese naar voor schuiven dat Nederlandse bedrijven in het kader van hun capaciteitsbeheer vooral gebruik maken van contractuele flexibiliteit (tijdelijk, uitzend, afroep) en Belgische bedrijven over voldoende functioneel equivalente temporele strategieën beschikken, die de afhankelijkheid van tijdelijke arbeid verlagen (§3.3).

3.1 Verschillen in impliciete 'deregulering'

Het is zeer de vraag of de verschillen tussen de flexibiliteitskaarten verklaard kunnen worden uit verschillen in de reglementering van flexibele arbeid. Nederland kent weliswaar de mogelijkheid van afroep- en invalcontracten en ook een soepeler regeling van de uitzendarbeid, maar de regeling van de contracten van bepaalde duur is best vergelijkbaar in termen van restrictiviteit. Dat blijkt uit tabel 2. In deze tabel is voor Nederland de 'oude' regelgeving weergegeven omdat die de huidige flexibiliteitscijfers beïnvloedt. Dit reglementair kader wordt in de nasleep van de nota 'Flexibiliteit en Zekerheid' drastisch herzien (cfr. infra).

Tabel 2. Regulering met betrekking tot contracten van bepaalde duur en uitzendarbeid

	Bepaalde duur		Uitzendarbeid	
	België	Nederland	België	Nederland
Specifieke voorwaarden	Niet gebonden aan objectieve redenen	Niet gebonden aan objectieve redenen	Vervanging vaste werknemer Tijdelijke werkoverlast Uitzonderlijke opdracht	Niet gebonden aan objectieve redenen
Maximum duurtijd	Geen beperking op maximale duur	Geen beperking op maximale duur	Vervanging vaste werknemer: 6 maand ¹ Tijdelijke werkoverlast: onbeperkt ² Uitzonderlijke opdracht: 3 maanden	Maximale uitzendduur van zes maanden bij één bedrijf
Vernieuwbaar	Max. 4 opeenvolgende contracten, met minimale duur van 3 maanden per contract en een totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten van niet meer dan twee jaar. Anders: automatische omvorming naar contract onbepaalde duur	Bij stilzwijgende voortzetting: nieuw contract duurt even lang als eerste, met maximum van een jaar Bij verlenging binnen 31 dagen: voortgezette arbeidsovereenkomst ³ Nieuwe overeenkomst kan na 31 dagen ⁴	Vervanging vaste werknemer geen verlenging Tijdelijke werkoverlast telkens vernieuwbaar Uitzonderlijke opdracht geen verlenging	Eénmaal vernieuwbaar
Vergoeding aan einde contractduur	Overeenkomst vervalt automatisch bij verstrijken van termijn; geen vergoeding of andere ingreep vereist	Overeenkomst vervalt automatisch bij verstrijken van termijn; geen vergoeding en geen ontslagvergunning RDA	Overeenkomst vervalt automatisch bij verstrijken van termijn; geen vergoeding of andere ingreep vereist	Overeenkomst vervalt automatisch bij verstrijken van termijn; geen vergoeding of andere ingreep vereist
Bescherming tegen ontslag	Vergoeding verschuldigd: het loon tot het bereiken van de termijn, met als max. 2x het loon overeenstemmend met de opzeggingstermijn geldend bij een contract van onbepaalde duur	Normale procedure (cfr. Infra), mits clause in het contract	Bij overeenkomst voor bepaalde duur of duidelijk omschreven werk: zie regeling contract bepaalde duur Bij vervanging vaste werknemer: 3 maanden brutoloon	Nagenoeg geen opzegbeperking

¹ Bij vervanging van een vaste werknemer wiens overeenkomst werd geschorst gaat het om de ganse periode van schorsing. Gaat het om een werknemer waarvan de overeenkomst werd beëindigd met een opzeggingstermijn of om dringende reden, dan geldt een maximum duur van 6 maanden en is goedkeuring van de vakbond nodig. In andere gevallen geldt een periode van 6 maanden, verlengbaar met zes maanden

² De aanvraag mag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan 1 kalendermaand, maar ze is wel telkens vernieuwbaar.

³ D.w.z. dat indien één van beide partijen de dienstbetrekking niet wil voortzetten, opzegging en ontslagvergunning via de RDA nodig is (cfr. Infra)

⁴ Constateert de rechter dat werkgevers hiervan gebruik maken om ontslagvergunning en opzegtermijn te ontduiken, dan zal hij beslissen dat er sprake is van een voortgezette dienstbetrekking

Bron : OECD (1993); Lagasse (1994); Mayes & Soteri (1994) , Sociaal Wetboekje (1997), Delsen (1995), MISEP (1994)

De twee reglementeringen inzake contracten van bepaalde duur zijn de jongste jaren naar mekaar gegroeid, zeker nu ook in België opeenvolgende contracten van bepaalde duur mogelijk geworden zijn. De arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 stelde als regel dat een opeenvolging van contracten van bepaalde duur een contract van onbepaalde duur doet ontstaan. De wet van 30 maart 1994 maakt opeenvolging wel mogelijk, zonder dat hierdoor een contract van onbepaalde duur ontstaat. Het aantal opeenvolgende contracten mag echter ten hoogste vier bedragen, de duur van elk contract mag niet minder zijn dan drie maanden en de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag de twee jaar niet overschrijden (Lagasse, 1994). Deze impliciete versoepeling heeft blijkbaar weinig impact. Ze heeft niet geleid tot een toename van de tijdelijke arbeid. Louter een symptoom van 'behavioral inertia' of veeleer een teken dat het ontslagrecht voor contracten van onbepaalde duur door de werkgevers als voldoende soepel ervaren wordt?

Nederland kent wel een soepeler regeling van de uitzendarbeid. 'Minder complex' is een juistere betiteling. Zo gelden in België specifieke, maar moeilijk controleerbare voorwaarden voor het gebruik van uitzendarbeid (tabel 2). In elk geval kent de uitzendarbeid een sterkere diffusie in Nederland (tabel 3).

Tabel 3. Tewerkstelling via uitzendbureaus, 1993-1995.

	Tewerkstelling via uitzendbureaus per dag (x 1000)		Tewerkstelling via uitzendbureaus per dag als % van totale werkgelegenheid	
	1993	1995	1993	1995
België	28	41	0,74	1,09
Nederland	112	180	1,69	2,68
Totaal EU	1.198	1.671	1,04	1,38

Bron : Bakkenist Management Consultants.

Berekeningen van UPEDI, de Belgische beroepsvereniging van uitzendkantoren, leveren nog grotere verschillen op. Zij berekenden voor 1996 een penetratiegraad voor de uitzendsector, en deze leverde voor België een score van 1,38% op, tegenover 3,80% voor Nederland. Nederland is inzake uitzendarbeid één van de OESO-kampioenen. Maar ook in België bekleedt de uitzendsector steeds meer een sleutelrol, niet alleen in het uitzendcircuit, maar ook op de vacaturemarkt. Op de vacaturemarkt is de sector goed voor 6% van de vacature-instroom (Simoens, Denys & Denolf, 1997). De screeningsfunctie wint dus aan belang.

3.2 Verschillen in expliciete deregulering

Verschillen in de mate van impliciete deregulering dragen bij tot een juiste interpretatie van de lage Belgische score op tijdelijke arbeid. Een doorslaggevende

factor kan dit echter niet genoemd worden. In OESO-hitparades worden België en Nederland overigens steevast in hetzelfde peloton ingedeeld, namelijk bij de 'gematigde' regimes - niet te streng, maar toch ook weer niet soepel genoeg (OECD, 1993). In deze paragraaf verschuiven we het vizier naar het ontslagrecht.

Nederland

De tweede wereldoorlog was nog niet ten einde toen de Nederlandse regering in London het zgn. Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) uitvaardigde (van der Heijden e.a., 1995). Met dit BBA werd een verbod opgelegd aan de werkgever om de werknemer te ontslaan, behalve in geval van dringende reden, toestemming van de werknemer of van de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau - vandaag de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening (RDA). Deze beslissing lag aan de basis van de preventieve ontslagtoets; een procedure die inhoudt dat de RDA in uitvoering van een beoordeling op redelijkheid al dan niet een ontslagvergunning verleent. Deze ontslagtoets is vrij uniek (Allaart e.a., 1988, 1996).

In 1953 werd bovendien de rechter de bevoegdheid gegeven om het ontslag op redelijkheid te toetsen (van der Heijden e.a., 1995). Deze bepaling was een niet mis te verstane erkenning van het belang van duurzame arbeidsrelaties voor de bestaanszekerheid en de verbetering van de relatie tussen werknemer en werkgever. Deze bepaling deed geen afbreuk aan de preventieve toetsing, maar veranderde wel haar functie. De ontslagtoets kreeg veeleer de functie van bescherming tegen onredelijk of onrechtvaardig ontslag. De preventieve ontslagtoetsing via de RDA heeft als nadeel voor de werkgever dat het lang kan duren vooraleer effectief ontslagen kan worden. Het loon van de te ontslagen werknemer moet dus nog enige tijd doorbetaald worden. Daar staat tegenover dat de RDA bij het verstrekken van de ontslagvergunning geen door de werkgever te betalen schadevergoeding toekent. Indien men de weliswaar snellere procedure via de rechter verkiest, is dat wel het geval.

Er bestaat weinig eensgezindheid over de beschermingsfactor van het Nederlandse ontslagrecht. Ter discussie staat vooral de vraag of de preventieve toets het ontslag makkelijker dan wel moeilijker maakt. Baseert men zich op het subjectieve aanvoelen van de werkgevers, dan lijkt het systeem erg restrictief - men moet een ambtenaar kunnen overtuigen en men kan behoorlijk wat tegenspraak verwachten wanneer de werknemer wordt gehoord. Kijkt men naar het grote aantal toelatingen in de praktijk, dan lijkt het ontslagsysteem behoorlijk soepel. Let wel: ook indien een werkgever de toelating krijgt om tot ontslag over te gaan, dan nog kan de rechter achteraf oordelen dat er onvoldoende vergoeding werd toegekend. De werkgever kan dus, zelfs bij toelating tot ontslag, alsnog met de kantonrechter geconfronteerd worden. Die betreft in zijn oordeel dan ook de schadevergoeding die betaald werd bij het ontslag. Indien hij meent dat de vergoeding ontoereikend was, dan moet de werkgever bijbetalen. Die vergoedingen kunnen hoog oplopen.

Opmerkelijk is dat bedrijven mettertijd steeds meer de gang naar de rechter zijn gaan verkiezen. Hierdoor is gaandeweg een verschuiving opgetreden van de garantie van behoud van werk naar de garantie van een bepaalde mate van financiële compensatie voor het verlies van werk. De definitie van het ontslagrecht als een bezitsrecht is dus afgezwakt. Het bezitsrecht wordt veeleer 'te gelde' gemaakt (van den Heuvel, 1983). Waar in het begin van de jaren zeventig de gang naar de rechter uitzonderlijk was, gaat halfweg de jaren negentig het ontslag in één op drie gevallen via de kantonrechter. Van der Heijden e.a. (1995) spreken van een flexibilisering en monetarisering van arbeidsverhoudingen. Deze verschuiving heeft vooral implicaties als het ontslag als onredelijk beschouwd wordt. Daar waar dit bij de RDA-procedure kan leiden tot het niet verlenen van de ontslagvergunning, zal de rechter veeleer de mate van (on)redelijkheid in financiële termen vertalen.

België

De Belgische wetgeving stelt dat een werkgever, mits naleving van de wettelijke voorschriften, steeds eenzijdig een einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst. Aan dit recht zijn echter grenzen gesteld (Matthijssens, 1997). De opzeggingstermijn staat daarbij centraal. Die termijn is de uitdrukking van een compromis tussen conflicterende waarden: enerzijds het recht van de werkgever om te ondernemen, wat inhoudt dat hij de werking van zijn bedrijf moet kunnen aanpassen aan een zich wijzigende economische realiteit; anderzijds het recht van de werknemer op een zekere stabiliteit van inkomen.

Wordt de termijn niet geëerbiedigd, dan komt de opzeggingsvergoeding in de plaats. Deze vergoeding wordt als forfaitair gezien. Indien ze dat niet zou zijn, zou de rechter immers het moeizaam tot stand gekomen wettelijk compromis van de opzeggingstermijn in gevaar kunnen brengen (Cuypers, 1996). Het forfaitaire karakter impliceert dat bij het begroten van de vergoeding geen rekening gehouden wordt met fouten van de werknemer, de snelheid waarmee hij een andere betrekking vindt, etc. Het betekent tevens dat ontslagprocedures doorgaans relatief snel vooruitkomen. Onderzoek wijst echter uit dat, ondanks deze bepalingen, de ontslagreden en het snel vinden van een nieuwe betrekking wel degelijk een rol spelen in de rechtspraak, met name dan bij het bepalen van de opzeggingstermijn voor hogere bedienden (Cuypers, 1991).

Typisch is het onderscheid tussen de regeling voor werklieden (arbeiders) en deze voor bedienden, en binnen deze laatste categorie tussen een regeling voor de lagere en één voor de hogere bedienden³. Dit onderscheid is aanstootgevend. Een voorbeeld. Een jonge bediende met een laag loon verwerft na zijn proefperiode een recht op een opzeggingstermijn van 3 maanden en na 18 jaar anciënniteit

³ Voor de hogere bedienden is in uitvoering van het Globaal Plan van de Regering Dehaene I een afzonderlijke regeling uitgewerkt (Lagasse, 1994). Bedienden, in dienst getreden na 1 april 1994 met een jaarlijks loon van meer dan 1.728.000 BFR (indexatie op 1/1/94) kunnen met hun werkgever overeenkomen welke opzeggingstermijn gerespecteerd moet worden.

zelfs 12 maanden. Een arbeider met 18 jaar anciënniteit daarentegen heeft wettelijk slechts recht op 28 dagen. Om dit onderscheid af te zwakken geldt voor de werklieden de toepassing van het 'willekeurig ontslag'. De werkgever moet aantonen dat het ontslag steunt op een goede reden die verband houdt met de persoon of het gedrag van de arbeider of met de werking van het bedrijf. Zoniet moet hij een schadevergoeding betalen van 6 maanden loon. Deze bepaling wordt echter zelden aanvaard in de rechtspraak.

Voor een werkmans met minder dan 6 maanden dienst geldt in België een opzeggingstermijn van 7 dagen. Indien men minder dan 20 jaar dienst heeft, bedraagt de termijn 28 dagen, en bij 20 jaar dienst of meer 56 dagen. De Wet van 3 juli 1978 verschaft de sociale partners wel de mogelijkheid om te werken aan een toenadering van het werklieden- en het bediendenstatuut (Engels, 1992). Op voorstel van de paritaire comités kunnen de opzeggingstermijnen worden gewijzigd bij koninklijk besluit. Zo benaderen de termijnen voor de werklieden in de petroleumnijverheid deze die gelden voor de bedienden. Toch heeft deze bepaling niet in alle sectoren tot een toenadering tussen beide statuten geleid, wel integendeel. Sommige koninklijke besluiten reduceren zelfs de in acht te nemen termijn tot 7 dagen en minder indien de werkmans minder dan zes maanden in dienst is (b.v. textiel, bewakingsdiensten, land- en tuinbouw, steenbakkerijen, etc.).

De Belgische arbeider is zowat de slechtst beschermde van Europa. Hij heeft met rechters te maken die veel minder frequent ingaan op de ontslagredenen. Hij strijkt ook minder geld op na ontslag. In het Europa van 1990 bedroeg de gemiddelde vergoeding voor 'blue collars' het equivalent van 16,7 weken loon, zijnde meer dan het drievoud van het Belgische niveau (Mosley, 1994). Verder geniet hij beduidend kortere opzeggingstermijnen. Ter vergelijking: terwijl een Britse arbeider na 12 jaar dienst recht heeft op een opzegtermijn van ongeveer drie maanden, heeft zijn Belgische collega pas na 20 jaar recht op ongeveer 2 maanden. Ook het Nederlandse beschermingsniveau ligt gemiddeld hoger, al is de regeling een stuk complexer. Als er tussen werkgever en werknemer geen afspraken zijn gemaakt, dan is de opzegtermijn gelijk aan de termijn tussen twee loonbetalingen. Dat is meestal een maand. Bij betaling op weekbasis is de termijn echter slechts een week. Daarnaast moet de werkgever de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer in acht nemen. Voor ieder jaar dat de werknemer heeft gewerkt, geldt een termijn van een week, zij het met een maximum van 13 weken. De werkgever moet echter een extra opzegtermijn in acht nemen van een week voor elk vol jaar dat het dienstverband na de 45ste en voor de 65ste verjaardag heeft geduurd. Voor deze categorie geldt dus een maximum van 26 weken.

De lage beschermingsgraad voor werklieden is in die zin moeilijk te verdedigen, dat met name de ongeschoolde werklieden de meeste problemen kennen met het zoeken naar een andere baan. In Frankrijk b.v. zijn de 'blue collars' dan ook beter beschermd dan de witte boorden. Het Duitse Bundesverfassungsgericht heeft het onderscheid tussen arbeiders en bedienden nietig verklaard wegens discriminatie. De wetgeving werd er aangepast in 1993. Niet zo in België, al ligt er momenteel

wel een wetsvoorstel voor, ingediend door Bonte en Landuyt (SP), met als doel de opzeggingstermijn voor werklieden op te drijven tot op het niveau van de termijnen die in sommige andere EU-landen gelden.

In streng contrast met de korte opzeggingstermijnen voor werklieden staan de lange termijnen voor de bedienden. In deze categorie spant België op Europees niveau de kroon. Belangrijk is wel dat de ontslagreden hier in hoge mate de soevereine appreciatie van de werkgever blijft. Deze beslissingsmacht kan gezien worden als compensatie voor de lange opzeggingstermijnen. Het is overigens maar de vraag of de werkgevers problemen hebben met de riante opzegtermijnen. Precies voor deze categorie lijken werkgevers verregaande ondernemingstrouw belangrijker te vinden dan flexibiliteit. Dat blijkt ondermeer uit het feit dat, ondanks de lange termijnen, sommige sectoren en bedrijven bijkomende garanties bieden inzake vastheid van betrekking. Zo is het werkzekerheidsbeding⁴ behoorlijk populair in tal van CAO's (Humblet, 1994). Deze werkzekerheidsgarantie wordt precies opgenomen om de bereidheid tot voortdurende aanpassing te verhogen. Werknemers blijken zich immers soepeler op te stellen wanneer hen werkzekerheid wordt gegarandeerd. De rijke literatuur over het 'psychologisch contract' leert waarom dat zo is.

Een vergelijking

De vraag of het Belgische en/of het Nederlandse ontslagrecht te restrictief zijn, kan in deze bijdrage niet beantwoord worden. Onze ambitie reikt niet verder dan een vergelijking van beide regimes op basis van bestaand onderzoek.

De studie van Mayes en Soteri (1994) is in Nederland vrij populair, precies omdat ze tot het besluit leidt dat de Nederlandse ontslagbescherming helemaal niet zo restrictief is als de preventieve ontslagtoetsing laat vermoeden. Het Nederlandse regime zou weliswaar restrictiever zijn dan dat van VS en UK, maar soepeler dan de stelsels in de omliggende landen. Dat zou blijken uit het feit dat de meeste aanvragen bij de RDA toegestaan worden (in 1992: toestemming bij 76,8% van de aanvragen; weigering bij 6,2%; intrekking van de aanvraag bij 17%).

De meest nauwgezette poging om ontslagregimes te vergelijken is vermoedelijk deze van Grubb & Wells (1993). Ze hebben een 'restrictiviteitsindex' uitgewerkt (zie tabel 4). De Portugese, Spaanse, Italiaanse, Oostenrijkse en Griekse regimes komen als streng over. Duitsland, Frankrijk, Nederland en België vormen de middengroep. Denemarken en de UK kennen de minste beperkingen.

⁴ In een werkzekerheidsbeding verbindt de werkgever zich ertoe om, alvorens tot ontslag over te gaan, alle andere maatregelen uit te putten om het ontslag te vermijden. De werkgever kan ook voor een bepaalde periode afstand doen van zijn ontslagrecht of ontslagbegeleiding garanderen (b.v. verbintenis om bij nieuwe aanwervingen eerst werknemers uit het contingent ontslagen werknemers aan te werven). In tal van CAO's zijn deze clausules echter zo vaag omschreven dat ze in praktijk nauwelijks afdwingbaar blijken door individuele werknemers (Rigaux, 1993).

Opmerkelijk is de score van Nederland. Het restrictieve karakter wordt er niet bepaald door de hoogte van de opzegvergoeding, maar door de traagheid en complexiteit van de te volgen procedure. De Belgische scores vormen hiervan het spiegelbeeld. Globaal wordt de Nederlandse ontslagbescherming als meer restrictief omschreven (vgl. OECD, 1996).

Tabel 4. Restrictiviteit van ontslagbescherming en regulering van tijdelijke arbeid in Europa (eind jaren '80 / begin jaren '90). Een hogere score betekent een hogere restrictiviteit

	Procedurele beperkingen (1)	Kennisgeving en opzegvergoeding (2)	Moeilijkheid ontslag; mogelijkheid beroep (3)	Geagr. ranking 'restrictiveness' (4)	Contracten bepaald duur (5)	Uitzendarbeid (5)
België	4.5	13.0	3.0	5.0	16.0⁶	8.0
Nederland	16.0	1.0	8.0	7.0	7.5	5.0
Denemarken	1.0	11.0	5.0	4.0	2.5	4.0
Duitsland	13.0	2.0	12.0	9.5	14.5	6.0
Finland	14.0	9.0	4.0	9.5	11.5	-
Frankrijk	9.0	7.0	6.5	6.0	13.0	3.0
Griekenland	8.0	12.0	10.0	12.0	10.0	10.0
Ierland	6.5	3.0	6.5	3.0	2.5	1.5
Italië	3.0	16.0	15.0	14.0	14.5	10.0
Noorwegen	6.5	6.0	14.0	8.0	6.5	-
Oostenrijk	10.0	10.0	11.0	13.0	5.0	-
Portugal	12.0	15.0	16.0	16.0	9.0	7.0
Spanje	15.0	14.0	13.0	15.0	7.5	10.0
UK	4.5	5.0	1.0	2.0	2.5	1.5
Zweden	11.0	8.0	9.0	11.0	6.0	-
Zwitserland	2.0	4.0	2.0	1.0	2.5	-

¹ B.v. vertraging die opgelopen wordt t.g.v. consultatie en voorafgaande kennisgeving

² Enkel bij ontslagen die niet als onrechtvaardig gecontesteerd worden

³ Bij de bepaling van de score is ook gekeken naar de regeling die gevolgd moet worden bij betwisting van de redelijkheid van het ontslag en clausules die ingebouwd zijn om het definitieve ontslag te laten voorafgaan door een proeftijd

⁴ De ranking stijgt naarmate de ontslagbeperkingen strenger zijn.

⁵ Gekeken werd naar beperkingen aan het soort werk waarvoor zulke contracten toegelaten zijn, de maximale duurtijd en het aantal opeenvolgende contracten dat kan toegekend worden.

⁶ De hoge score van België op de 'contracten bepaalde duur' houdt geen rekening met de versoepeling die in 1994 doorgevoerd is (cfr. supra).

Bron : Grubb & Wells (1993); OECD (1994); Büchtemann & Walwei (1996).

Een andere vaststelling is dat vooral landen met een restrictieve ontslagregeling in de jaren tachtig hun regelgeving aangaande flexibele arbeid versoepeld hebben, al zijn er uitzonderingen op deze regel. Werkgevers die geconfronteerd worden met een restrictief ontslagregime beschikken dus vaak over meer uitwegen. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat een strakke ontslagbescherming veelal samengaat met een intensief gebruik van tijdelijke arbeid (Delsen, 1997). Ook Nederland kent die combinatie van een restrictieve ontslagbescherming en een sterke verspreiding van tijdelijke en uitzendarbeid. Het Belgische stelsel vormt eens te meer het

spiegelbeeld. Dat blijkt niet alleen uit de juridische vergelijking, maar ook uit volgende analyse van het uitstroombesleid.

Tabel 5. Uitstroom van werknemers uit bedrijven, naar reden van vertrek (1994-1995 ¹).

	Vlaanderen ²		Nederland
	Arbeiders	Bedienden	
Verbreking op initiatief van de werknemer	25%	23%	46%
Pensioen en brugpensioen	22%	19%	9%
Invaliditeit / ziekte / overlijden ³	6%	3%	5%
<i>Verbreking op initiatief van de werkgever</i>	28%	25%	15%
<i>Uitstroom tijdelijke arbeid ⁴</i>	19%	30%	25%
Uitstroom tijdelijke arbeid / verbreking op initiatief van de werkgever	0,67	1,20	1,67

¹ Voor Vlaanderen, bewegingen tussen 30/6/94 en 30/6/95; voor Nederland, bewegingen in 1995

² De Kengetallenbevraging beperkt zich tot de Vlaamse vraagzijde

³ In het OSA-panel wordt gevraagd naar de uitstroom naar de WAO; in de Kengetallenbevraging gaat het om uitstroom in (definitieve) invaliditeit en overlijden, evenals om langdurige (minimum 1 jaar) afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval.

⁴ In het OSA-panel wordt gevraagd naar het aandeel uitstroom t.g.v. het aflopen van tijdelijke contracten. De Kengetallenbevraging peilt naar het aantal werknemers met een contract van bepaalde duur dat de organisatie verlaten heeft, en omhelst dus ook het vrijwillig vertrek.

Bron : Nederlandse data : OSA-Arbeidsvraagpanel (Praat, Smulders & van Werkhoven, 1996)
Vlaamse data : Kengetallenbevraging van het Steunpunt WAV (Lamberts, 1997).

Het aandeel van het 'gedwongen vertrek' in de totale uitstroom - hetzij in de vorm van definitieve verbreking door de werkgever, hetzij van niet-verlenging van tijdelijke contracten - was in Vlaanderen beduidend hoger : 47% voor de arbeiders en 55% voor de bedienden, tegenover 40% in Nederland. De definitieve verbreking door de werkgever weegt vooral bij de Belgische arbeiders veel zwaarder door dan de niet-verlenging van tijdelijke contracten. In Nederland is de uitstroom t.g.v. van niet-verlenging van tijdelijke contracten dominant. Deze verschillen kunnen in verband staan met verschillen in restrictiviteit van de ontslagregelingen (minieme bescherming voor de arbeiders, lange opzegtermijnen bij de bedienden, een complexe procedure in Nederland). Dat de restrictiviteit van het ontslagregime een invloed heeft op de samenstelling van de uitstroom blijkt overigens uit analyses op de totale groep van Europese lidstaten. Zo vond Mosley (1994) op basis van analyses op de Labour Force Survey een sterke negatieve relatie tussen de graad van ontslagbescherming en de frequentie waarmee werkgevers overgaan tot definitieve verbreking. Werkgevers die de ontslagbepalingen als te restrictief zien steunen meer op niet-verlenging van tijdelijke contracten om de personeelsaantallen te sturen.

Welke flexibiliserings- en/of uitstroomvariant bedrijven kiezen, hangt blijkbaar in zekere mate af van de institutionele vormgeving van de arbeidsmarkt. Indien dat zo is, dan kunnen de Nederlandse cijfers er binnen enkele jaren anders uitzien.

De Minister van Sociale Zaken probeert namelijk de sterke polarisering tussen vaste arbeidsrelaties en flexibele ruilvormen af te zwakken. De vaste contracten moeten flexibeler worden. 'Los' personeel moet een betere rechtspositie krijgen (Ministerie SZW, 1996). Het plan wordt gesteund door de sociale partners, b.v. in de nota 'Flexibiliteit en Zekerheid' (Stichting van de Arbeid, 1996). Meerdere sporen worden bewandeld :

- de opzegtermijn van een dienstverband zal worden verbonden aan het aantal jaren dat is gewerkt en bedraagt dan minimaal één en maximaal vier maanden. Ook de ontslagprocedure bij de RDA wordt ingekort;
- de inzet van tijdelijke contracten wordt versoepeld. Binnen 3 jaar mogen 3 tijdelijke contracten elkaar opvolgen zonder dat de werkgever verplicht is iemand in vaste dienst te nemen;
- anno 1996 moesten uitzendbureaus, arbeidspools en detacheerbedrijven over een speciale vergunning beschikken. Dit vergunningensysteem wordt afgeschaft, net als de maximum uitzendtermijn van een half jaar;
- de rechtspositie van uitzendkrachten wordt versterkt (Ministerie SZW, 1997). Uitzendkrachten die 12 maanden via een uitzendbureau hebben gewerkt, krijgen meer rechtszekerheid in de vorm van een driemaandscontract. Na 18 maanden bij dezelfde inlener, komen ze in vaste dienst bij het bureau. Voor uitzendkrachten die via het uitzendbureau voor verschillende opdrachtgevers werken, komt het vaste dienstverband na 36 maanden in zicht.

3.3 Verschillen in capaciteitsbeheer

Iedere Europese lidstaat kent een specifieke combinatie van wet- en regelgeving m.b.t. ontslagbescherming en flexibele arbeid. Er spelen hier compenserende mechanismen. Zo zien we dat Nederland een in vergelijking met België (ietwat) meer restrictieve ontslagbescherming kent. Daar staat tegenover dat de flexibele arbeidsvormen (ietwat) soepeler geregeld zijn. De verschillen zijn echter niet zo overtuigend. Ons inziens kunnen de verschillen tussen de flexibiliteitskaarten (tabel 1) pas afdoende geïnterpreteerd worden als tevens de maatregelen ter voorkoming van ontslag in de analyse betrokken worden.

Meerdere lidstaten kennen regelingen ter voorkoming van ontslag. Duitsland kent de *Kurzarbeit*, een veelgebruikte regeling die het werkgevers mogelijk maakt om de hoeveelheid gewerkte uren en de corresponderende loonkosten tijdelijk te reduceren (met ruim 40%) zonder werknemers te ontslaan (Den Broeder, 1996). Werknemers gaan tijdelijk minder uren werken terwijl het salaris wordt aangevuld tot WW-niveau. De Regeling Werktijdverkorting vormt de Nederlandse pendant: een tijdelijke ontheffing van het verbod om werknemers voor minder uren dan de contractueel vastgelegde arbeidstijd in dienst te hebben. De werknemers krijgen een aanvullende WW-uitkering (Allaart e.a., 1996). Op deze regeling kan slechts beroep gedaan worden in geval van abnormale inzinkingen

en na vergunning van de Minister van SZW. Van de regeling wordt dan ook weinig gebruik gemaakt.

België kent een stelsel van tijdelijke werkloosheid. Arbeiders kunnen tijdelijk op non-actief gesteld worden en krijgen in ruil een werkloosheidsuitkering. De werkgever heeft dus de mogelijkheid om de loonbetaling op te schorten zonder dat het dienstverband wordt beëindigd. Het stelsel is niet van toepassing op de bedienden. Toch blijkt uit tabel 6 dat de tijdelijke werkloosheid een belangrijk instrument is. Het kwantitatief belang van het stelsel is echter omgekeerd evenredig met de aandacht die het krijgt in het flexibiliteitsdebat. In het internationale debat wordt het geen blik waardig geacht en als het fenomeen op het nationale forum enige aandacht krijgt, is het om misbruiken aan te klagen. Nochtans biedt de Belgische wetgever met dit stelsel een aantrekkelijk middel om aan capaciteitsbeheer te doen.

Tabel 6. Omvang van de tijdelijke werkloosheid in fulltime equivalenten, uitgedrukt als aandeel van (1) de loontrekkenden in de privé-sector, (2) de arbeiders in de privé-sector en (3) de arbeiders in de privé-sector in fulltime equivalenten

	Tijdelijke werkloosheid (FTE)	TW (FTE) / loontrekkenden privé-sector ¹	TW (FTE) / arbeiders privé-sector ²	TW (FTE) / arbeiders privé-sector in FTE ³
1993	41.991	2,05%	/	/
1994	33.935	1,67%	3,02%	3,33%
1995	35.721	/	3,12%	3,43%
1996	36.506	/	3,19%	3,51%

¹ Bron van aantal loontrekkenden privé-sector: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

² Bron van aantal arbeidsplaatsen van arbeiders, privé-sector: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

³ Raming van het arbeidsvolume van loontrekkende arbeiders in de privé-sector door het aantal arbeidsplaatsen te corrigeren met 90,8%. Dit cijfer is het arbeidsvolume als % van het aantal werknemers in de industrie.

De tijdelijke werkloosheid maakt dat bedrijven bij een conjunctuurinzinking niet onmiddellijk moeten overgaan tot massale ontslagen om deze bij het hernemen van de conjunctuur opnieuw te moeten omzetten in aanwervingen. De werkgever kan zo omvangrijke transactiekosten zoals wervings-, selectie-, ontslag-, scholings- en opstartkosten vermijden. Bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal kan in dienst gehouden worden. Bovendien laat het systeem toe om te investeren in de bedrijfsbinding. De motivationele voordelen van de levenslange tewerkstelling laten zich immers niet alleen in Japan maar evenzeer in België gelden. Ook vanuit maatschappelijk perspectief laat het stelsel zich positief evalueren. Organisaties houden meer leden binnen hun grenzen dan hun gemiddelde capaciteitsbezetting zou toelaten. Daardoor hebben niet alleen meer mensen een job maar worden ook meer kwalificaties in staat van paraatheid gehouden.

Het stelsel van tijdelijke werkloosheid kan ook gezien worden als een functionele equivalent voor het op ruime schaal inschakelen van contracten van bepaalde duur, overuren, uitzendarbeid, etc. Het laat bedrijven toe het aantal

vaste werknemers af te stemmen op de gemiddelde of de maximumcapaciteit. Telkens die niet gehaald wordt, schakelt men de tijdelijke werkloosheid in. Nederlandse bedrijven lijken meer aangewezen op een minimumstrategie. Het aantal vaste werknemers wordt afgestemd op de minimumcapaciteit en pieken worden opgevangen door inschakeling van losse krachten, eventueel in deeltijd. In die zin kunnen verschillen in capaciteitsbeheer mede de verschillen tussen de flexibiliteitskaarten helpen verklaren. Let wel, dit betekent niet dat Belgische bedrijven die beroep doen op de tijdelijke werkloosheid geen gebruik maken van flexibele arbeidsvormen. De tijdelijke werkloosheid is namelijk een weinig fijnmazig flexibiliseringsinstrument, gezien toepassing gebonden is aan specifieke voorwaarden. Grote volumedalingen waarop tijdig geanticipeerd kan worden, kunnen ermee gecompenseerd worden, maar de 'fine-tuning' van het capaciteitsbeheer kan vaak makkelijker middels inschakeling van tijdelijk arbeid.

Er zijn ook nadelen verbonden aan de tijdelijke werkloosheid. Voor de gemeenschap is het een duur, weinig doorzichtig systeem. Het mobiliseert meer 'insiders' maar verlaagt tevens de intredekansen voor de outsiders. Voorts kan de tijdelijke werkloosheid overcapaciteit genereren. Het probleem stelt zich enkel bij in multinationalaal verband opererende bedrijven met uitwisselbare producten. Wanneer op concernniveau overcapaciteit voorspeld wordt, kijkt men natuurlijk naar de organisatie waarop die het makkelijkst afgewenteld kan worden. De tijdelijke werkloosheid indachtig, is reductie van de Belgische capaciteit niet zelden de meest voor de hand liggende oplossing. Het concern wordt er niet armer van, de Belgische economie wel.

Men kan er ook vanuit gaan dat het stelsel van tijdelijke werkloosheid tot meer arbeidsdeling leidt. Het laat toe om op een hoge capaciteit te mikken. Het gevaar is reëel dat dit leidt tot procesdelen die 'gedeeld' worden tot zeer veel, smalle functies. Vertrekt men daarentegen van een gemiddeld gehouden capaciteit dan krijgt men een ander scenario. Bij een opwaartse conjunctuur kan men dan de capaciteit opvoeren door het aantrekken van bijkomende krachten. Worden deze vervolgens ingezet op bijkomende parallelle lijnen dan creëert men daardoor functies die vanuit de kwaliteit van de arbeid bezien veel beter scoren.

Men kan zich ook de vraag stellen of het stelsel bedrijven niet immuniseert voor marktontwikkelingen. Bedrijven worden niet gedwongen om deze onmiddellijk 'te organiseren'. Ze kunnen het personeelsbestand rustig op het peil houden van de ondertussen achterhaalde situatie. Tot de toestand onhoudbaar wordt en plots hele cohortes werknemers uitgestoten worden. Een liberaal individueel en collectief ontslagrecht komt dan nogmaals ter hulp. Bedrijven die niet over dergelijke stelsel beschikken, kunnen de marktsignalen niet negeren en slaan wellicht veel sneller het innovatiepad in.

Dat is overigens niet het enige innovatieremmende effect. Het stelsel verhoogt de efficiëntie van opleidingsinspanningen gezien de opleidingsinvesteringen in tijden van laagconjunctuur in de organisatie gehouden worden. Tegelijkertijd is het stelsel echter opleidingsremmend. Het ideale tijdstip om op te leiden is het

moment van de overcapaciteit. Overtallige werknemers kunnen dan rustig 'naar de klas' gestuurd worden. Een dalende productiviteit bij on-the-job training kan zonder het risico van te lang uitvallende levertermijnen getolereerd worden. Opleiden in tijden van laagconjunctuur is trouwens het beproefde recept waarmee Japanse ondernemingen hun lifetime employment handhaven. Zo niet hun Belgische collega's. Als er minder werk op de plank is worden de werknemers niet naar de klas maar naar huis gestuurd.

Dan maar terug naar af met de tijdelijke werkloosheid? Dat is een wel erg voortvarende conclusie. Er dringt zich eerder een correctie dan een annulering op. Het stelsel zou geactiveerd moeten worden. In ruil voor de makkelijk te verkrijgen sociale zekerheidsgelden zou de bedrijven een engagement gevraagd kunnen worden om in dalperiodes te investeren in opleiding of te experimenteren met procesinnovaties. Dergelijke activeringsoperatie zou het stelsel - strikt genomen kan men dan niet meer van 'tijdelijke werkloosheid' spreken - meer gevoelig maken voor de huidige HRM-noden: langetermijn mobilisatie en permanente upgrading van kwalificaties. Of hoe flexibiliteit en innovativiteit niet noodzakelijk op gespannen voet hoeven te staan.

4. Te restrictief ?

Ook al worden het Belgische en het Nederlandse ontslagstelsel niet bij de strengste gerekend, volgens de OESO moet verder versoepeld worden. De Economic Survey voor Nederland stelt: "dismissal costs and notice periods make a higher estimated contribution to longterm unemployment than other labour-market policy variables, such as the maximum duration of unemployment benefits and the ratio of active programme expenditure to unemployment benefits" (OECD, 1996: 55). Voor België geldt: "ways should be explored to further encourage temporary work and, more importantly, for white-collar workers shorter notice periods should be extended to lower wage earners. For blue-collar workers, short notice periods already in force in certain sectors should be generalised to the entire economy. More generally to encourage firms to hire, job protection legislation should be reduced to a mandatory minimum, leaving it to individual work contracts to negotiate supplementary arrangements" (OECD, 1997: 93).

Bij wijze van conclusie zullen we deze OESO-lessen kritisch evalueren. Eerst gaan we na of er voldoende argumenten zijn voor verdere impliciete of expliciete versoepeling. Vervolgens gaan we in op de effecten van een overgang van universele, arbeidsrechtelijke restricties naar een contractuele regeling van de ontslagbescherming. Tenslotte zullen we beargumenteren dat de OESO-analyses lijden onder een vergaand 'reductionisme'.

4.1 Argumenten pro relatieve werkzekerheid

Vanuit verschillende theoretische stromingen wordt erop gewezen dat zowel bedrijven als individuele werknemers belang kunnen hebben bij stabiele relaties waarvan de termijn niet op voorhand bepaald is.

Een eerste argument steunt op analyses van de kosten, verbonden aan turnover. Bij het aangaan van de arbeidsruil worden allerlei vaste 'turnover costs' gemaakt (werving, screening en selectie, specifieke opleiding, etc.). Die kosten laten zich maar terugverdienen indien de arbeidsruil een zekere duurzaamheid kent. Een tweede stelling wijst erop dat een restrictief ontslagrecht de asymmetrie tempert die zo typerend is voor de machtsverhoudingen tussen de arbeidsmarktpartijen. Op deze wijze dragen ontslagbeschermende maatregelen bij tot efficiëntere markttransacties (Mosley, 1994).

Vanuit de transactiekostenbenadering is vooral belang gehecht aan het effect van een overgang naar tijdelijke contracten (Rogowski & Schömann, 1996). Schömann & Kruppe (1993) stellen dat onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te vaak behandeld worden als een éénmalige transactiekost, een kost die zich stelt bij de eerste externe werving van een werknemer. Indien men echter opeenvolgende tijdelijke contracten preferereert boven een contract van onbepaalde duur, kan telkens heronderhandeld worden aan het einde van elk contract. Elke heronderhandeling verhoogt de transactiekosten, temeer daar ze gepaard gaat met onzekerheid omtrent de contracthernieuwing.

Verder wordt gewezen op het belang van duurzaamheid bij een hoge 'human asset specificity' (Williamson, 1981). Voor de uitvoering van heel wat jobs zijn bedrijfsspecifieke kwalificaties nodig. Werkgever en werknemer worden dan gedwongen tot heel specifieke investeringen in menselijk kapitaal, investeringen die onomkeerbaar zijn, sterk gebonden zijn aan de onderlinge relatie (sunk costs) en voor beide partijen slechts een soort 'rente' opleveren zolang de arbeidsruil duurt. Werkgever en werknemer hebben in die situaties een wederzijds belang bij het voortzetten van de arbeidsruil.

Interne arbeidsmarkttheorieën sluiten aan bij deze redenering. Ze zoeken een antwoord op de vraag waarom de personeelscapaciteit niet op alle segmenten van de arbeidsmarkt even sterk fluctueert. Interne arbeidsmarkten, gekenmerkt door duurzame arbeidsrelaties, blijken zich te ontwikkelen wanneer de aard van technologie of arbeidsorganisatie bedrijfsspecifieke investeringen in menselijk kapitaal noodzakelijk maakt. Het gebruik van kortlopende, tijdelijke contracten dreigt dan tot onderinvestering te leiden. Bij kortlopende overeenkomsten kampen zowel werkgever als werknemer met het risico dat het contract niet vernieuwd zal worden. Dit verlaagt de bereidheid om te investeren in bedrijfsspecifieke én, meer nog, in algemene kwalificaties. Tijdelijke contracten korten ook de terugverdienperiode van deze investeringen in.

In dezelfde lijn vindt men pleidooien contra een uitbreiding van de flexibele arbeidsvormen, precies omdat ze op gespannen voet kan staan met het belang om via duurzame arbeidsrelaties te voorzien in goed gekwalificeerd en gemotiveerd

personeel. Contractuele flexibilisering zou 'hire and fire'-gedrag in de hand werken : het rechtstreeks op de externe markt kopen van benodigde kwalificaties; en het snel terug uitstoten eens die kwalificaties niet langer nodig zijn. Dit kan resulteren in een grotere baanmobiliteit, een kortere baanduur, een groeiend aantal flexibele banen en meer jobonzekerheid; trends die op hun beurt ten koste gaan van investeringen in menselijk kapitaal. Meer contractuele flexibiliteit kan dus de zekerheid wegnemen die zo essentieel is voor de interne flexibiliteit en employability. Ontslagbeschermende maatregelen kunnen vanuit dit perspectief gezien worden als 'flexibele rigiditeiten' (Dore, 1986), die onder bepaalde condities de prestatie staat van economieën eerder bevorderen dan hinderen.

Van een andere orde zijn studies die op zoek gaan naar de externaliteiten van ontslagregimes en flexibiliseringsvormen. Van een externaliteit is sprake wanneer de externe kosten, veroorzaakt door ontslag, uitstijgen boven de kosten die de betrokken partijen gedragen zouden hebben indien niet tot ontslag zou overgegaan zijn. Rigiditeiten zoals de opzegtermijn en voorafgaande kennisgeving kunnen het risico op externaliteiten reduceren (Ruhm, 1992; Hamermesh, 1987). Indien de werkgever vroegtijdig informatie moet verstrekken of lange opzegtermijnen in acht moet nemen, krijgt de werknemer de kans een andere job te zoeken terwijl hij nog aan het werk is. De frictiewerkloosheid zal dan lager uitvallen. Dat betekent tevens minder druk op sociale zekerheid en openbare arbeidsbemiddeling. De Renault-case leert dat zulke rigiditeiten vooral aangewezen zijn bij collectief ontslag, gezien de externaliteiten dan omvangrijk kunnen zijn en tot een ontvricting van een lokale arbeidsmarkt kunnen leiden.

4.2 De risico's van een contractuele regeling

Blijft de tweede vraag. Indien werkgevers in de ene situatie meer belang hebben bij duurzame arbeidsrelaties dan in de andere, kan de graad van ontslagbescherming dan niet beter op contractuele basis bepaald worden? Zijn de bij de arbeidsruil betrokken partijen niet het best geplaatst om te oordelen over de in hun situatie meest aangewezen ontslagbepaling?

Een contractuele regeling is niet altijd efficiënt. Een algemene, bindende ontslagbescherming zal met name de efficiëntie verhogen als het afdwingen van contractuele bepalingen prijzig of moeilijk is. Contractuele bepalingen laten vaak aan duidelijkheid te wensen over, en kunnen dus leiden tot tegenstrijdige interpretaties. In vele gevallen is de schade die een werknemer oploopt bij niet-naleving van de contractuele bepalingen moeilijk meetbaar. Bij betwisting moet het gedrag van de contractanten retrospectief beoordeeld worden door een derde partij, een externe 'arbiter'. Dat soort informatiegaring is lastig, vooral bij vaag omschreven, langlopende contracten die omvangrijke 'sunk investments' meedragen. Dit brengt de rechtszekerheid in het gedrang. Bovendien zullen contractuele regelingen de gang naar de rechter bespoedigen, wat kan leiden tot hogere in plaats van lagere ontslagkosten (Social Dialogue Committee, 1995).

Contractuele regelingen kunnen ook het risico op prisoner's dilemma's verhogen (Büchtemann & Walwei, 1996). Men kan aannemen dat, indien de onderhandeling van de opzegcondities overgelaten wordt aan de direct bij de arbeidsruil betrokken partijen, precies die bedrijven die een hoge graad van bescherming bieden een hogere kans hebben om werknemers aan te trekken die in andere bedrijven, met minder goede voorwaarden, een hoog ontslagrisico kennen; zo b.v. degenen die ondermaats presteren ('adverse selection'). Dit kan bedrijven er toe aanzetten hun graad van ontslagbescherming af te bouwen. Degenen die wel behoorlijk presteren worden dan ook getroffen. Een stevig ontslagrecht kan het risico op zulk prisoner's dilemma reduceren. Het risico op 'adverse selection' wordt echter niet noodzakelijk weggenomen door een restrictief ontslagrecht (Levine, 1991). Men kampt dan immers met het probleem dat, indien men iemand aanwerft die niet voldoet, men er toch mee verder moet. Een oplossing bestaat er dan in een voldoende lange proeftijd te voorzien, tijdens dewelke de wettelijke ontslagbeperkingen niet gelden. Dit moet de werkgever toelaten om een gedreven on-the-job screening te organiseren, zonder al te strikte ontslagbeperkingen.

4.3 Reductionisme

De OESO-aanbevelingen steunen op de in het begin van deze bijdrage aangehaalde argumenten pro expliciete of impliciete versoepeling van de ontslagbescherming. Ze gaan zo voorbij aan de vaststelling dat de meeste pogingen om de impact van meer contractuele flexibiliteit en minder ontslagbescherming te meten zeer tegenstrijdige resultaten opleveren. De match België-Nederland leert overigens dat het flexibiliteitsgehalte van een nationaal institutioneel kader niet beoordeeld kan worden op de kwantitatieve impact van de nieuwe vormen van flexibele arbeid. Het debat op het internationale politieke forum richt zich teveel op die cijfers. De fascinatie voor de niet-reguliere arbeidsvormen steekt schril af tegen de ontstellende desinteresse voor het flexibiliteitspotentieel van het reguliere. Een reductionistische kijk op de ondernemingsrealiteit en het functioneren van de arbeidsmarkt is het resultaat. Slechts een beperkt aantal flexibiliteitsvormen en daarbij spelende mechanismen worden in ogeschouw genomen. De beleidsmaatregelen die genomen worden onder de voogdij van dat debat én het debat zelf dreigen daardoor te verzanden in ideologisch geladen stemmingmakerij.

Dit is echter niet de enige reductie die aan het debat kleeft. Even verhullend is de fixatie op het formele. Het debat en annex aanbevelingen beoordelen de institutionele setting op zijn verschijningsvorm. Tijdelijke arbeid wordt verondersteld enkel ingezet te worden om te voorzien in tijdelijke behoeften. Dat tijdelijke arbeid ook een uiting kan zijn van een voorwaardelijk engagement van werkgeverszijde bij het afsluiten van een arbeidscontract wordt nauwelijks in overweging genomen. Een contract van onbepaalde duur wordt als voor de ganse loopbaan verondersteld, terwijl de terminologie precies aangeeft dat de looptijd

van dat contract niet gespecificeerd is. Het debat zou aan helderheid en validiteit winnen wanneer de flexibiliteitsvormen meer op hun vaak brede waaier van *functies* beoordeeld zouden worden.

Verder is opvallend dat het flexibiliteitsdebat steevast gevoerd wordt met argumenten die betrekking hebben op het functioneren van de arbeidsmarkt op macroniveau. Te vaak worden argumenten pro en contra over en weer geschoven zonder dat men zicht heeft op de reële flexibiliteitsnoden en -realisaties van organisaties. Aan het debat kleeft dus een ecologische fout. Wil men de efficiëntie en effectiviteit van contractuele flexibilisering meten, dan zal men deze fout moeten herstellen. Wil men nagaan hoe flexibiliteit inwerkt op het performantievermogen van organisaties dan mag men niet nalaten om te observeren hoe één en ander uitpakt op de werkvloer.

Uit deze bijdrage blijkt alvast dat de institutionele kaders van België en Nederland opgebouwd zijn volgens verschillende patronen. De sturingsconcepten verschillen op tal van punten. De Nederlandse wetgeving stimuleert contractuele flexibiliteit en stuwt tijdelijke arbeid omhoog. De Belgische wetgeving wedt eerder op temporele flexibiliteit. Een strijd om de meeste flexibiliteit heeft tegen de achtergrond van deze observaties nauwelijks zin. Het gaat niet om 'meer of minder' flexibiliteit, wel om 'andere' flexibiliteit. De vergelijking leert juist dat het compromis tussen relatieve werkzekerheid en economische flexibiliteit op verschillende wijzen gesloten kan worden. De functionele equivalentie van verschillende flexibiliteitsvormen is natuurlijk beperkt. Ook al faciliteren beide wetgevingen flexibiliteit van de arbeid, de effecten ervan zullen niet dezelfde zijn. Het Nederlandse model faciliteert een manpower-bezetting die gericht is op een minimumcapaciteit. Het Belgische model zet aan tot een personeelscapaciteit die georiënteerd is op het gemiddelde of zelfs het maximum-productievolume. Welke van deze strategieën de voorkeur wegdraagt, is afhankelijk van de appreciatie van de pro's en de contra's die aan beide modellen kleven.

België kan overigens, beoordeeld op de graad van arbeidsmarktregulering, best de vergelijking weerstaan met andere, 'Rijnlandse' lidstaten zoals Nederland en Duitsland (zie Koedijk & Kremers, 1996). Tot zulk oordeel komt men maar wanneer men de verschillende componenten van de institutionele setting (de diverse 'sturingsconcepten') in nauwe onderlinge samenhang bestudeert. Een evaluatie van het Belgische ontslagrecht b.v., schiet tekort wanneer niet tevens de reguleringen van flexibele contracten, arbeidstijd en tijdelijke werkloosheid in de analyse betrokken worden. Ze werken tot op zekere hoogte als onderling compenserende mechanismen. Deze opmerking ontlast ons natuurlijk niet van de taak om de institutionele structuur kritisch te blijven volgen. We wezen eerder al op de noodzaak om het stelsel van de tijdelijke werkloosheid te activeren en op een aantal anomalieën in het Belgische ontslagrecht, met name op het grote verschil in graad van bescherming tussen arbeiders en bedienden. Maar ook andere regelingen moeten voortdurend op efficiëntie en rechtvaardigheid beoordeeld worden. Zo lijkt de verbetering van de rechtspositie van de uitzendkrachten in

Nederland het volgen waard. Al kan zo'n sterkere bescherming ook negatieve neveneffecten hebben. Ze maakt de uitzendarbeid aantrekkelijker en zet zo de 'standard employment relationship' onder druk. Ze kan ook leiden tot een strengere selectie onder de uitzendkrachten. Mogelijk zullen de uitzendkantoren enkel diegenen overhouden die uitblinken in 'employability'. Eén van de neveneffecten van uitzendarbeid, namelijk de kans geven aan zwakkeren op de arbeidsmarkt om die 'employability' stapsgewijs uit te bouwen, zou hierdoor kunnen vervallen.

Literatuur

- Allaart, P.C. e.a. (1988), *The labour market in five small European countries*. Den Haag: Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
- Allaart, P.C., R. Kunnen, W.C.M. Praat en J.P.M. Vosse (1996), *Soepel Geregeld. Instituties en efficiëntie van de arbeidsmarkt*. Den Haag: Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Bentolila, S. & G. Bertola (1990), Firing Costs and Labour Demand : How Bad is Eurosclerosis ?, in *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.
- Bertola, G. (1990), Job Security, Employment, and Wages, in *European Economic Review*, 34, 851-886.
- Büchtemann, C.F. (1993), Employment Security and De-regulation: The West German Experience, in Büchtemann, C.F. (red.), *Employment Security and Labour Market Behavior. Interdisciplinary Approaches and International Evidence*. Ithaca, New York: ILR Press, 272-296.
- Büchtemann, C.F. & U. Walwei (1996), Employment Security and Dismissal Protection, in Schmid, G., J. O'Reilly & K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, 652-693.
- Burgess, S.H. (1994), *The Reallocation of Employment and the Role of Employment Protection Legislation*. London : London School of Economics and Political Science.
- Cuypers, D. (1991), Over gemiddelden en afwijkingen. Een onderzoek naar de praktische toepassing van de schaal Claeys, in *Oriëntatie*, 173-183.
- Cuypers, D. (1996), Is het ontslag te duur ? Enkele kritische beschouwingen over het Belgische ontslagrecht, in Reyens, C. (ed.), *Werkgelegenheid en Inkomen*. Antwerpen : UFSIA, 67-92.
- De Haan, E., P. Vos en P. De Jong (1994), *Flexibiliteit van de arbeid*. Amsterdam: Welboom Bladen.
- Delsen, L. (1995), *Atypical Employment: an International Perspective*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Delsen, L.(1997), Flexibilisering van de arbeid in Europa, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13 (1): 23-37
- Delsen, L. & E. de Jong (1997), Het wankel mirakel, in *ESB*, nr. 4103, 324-327.
- Den Broeder, C. (1996), Flexibiliteit in Nederland en Duitsland, in *ESB*, nr. 4042, 86-87.
- De Witte, H. (1996), Onzekerheid over de arbeidsplaats : impact op werknemers en implicaties voor de bedrijfsleiding, in Bouwen, R., K. De Witte en J. Verboven (red.), *Organiseren en veranderen*. Leuven-Apeldoorn: Garant.

- Dore, R. (1986), *Flexible Rigidities: Industrial Policy and Structural Adjustment in the Japanese Economy 1970-1980*. London: the Athlone Press.
- Engels, C. (1992), De toenadering tussen de statuten van werkmans en bediende en de ongrondwettelijkheid van het nog bestaande onderscheid, in *Oriëntatie*, nr. 1, 13-19.
- Grubb, D. & W. Wells (1993), Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries, in *OECD Economic Studies*, 21, 7-58.
- Hamermesh, D.S. (1987), The Costs of Worker Displacement, in *Quarterly Journal of Economics*, 102, 51-75.
- Heylen, F. (1992), *Labour Market Characteristics and Macroeconomic Performance*. Antwerpen, UFSIA.
- Humblet, P. (1994), Werkzekerheidsbedingen : oppassen is de boodschap, in *Personeel & Organisatie*.
- Koedijk, C.G. & J.J.M. Kremers (1996), Regulering en groei in Nederland en Europa, in *ESB*, 848-852.
- Lagasse, F. (1994), Arbeidsovereenkomsten en opzeggingstermijnen : wat is er gewijzigd ?, in *Personeel & Organisatie*, 3 (31), 2-6.
- Lamberts, M. (1997), *Bedrijven in cijfers*. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming.
- Lazear, E.P. (1990), Job Security Provisions and Employment, in *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-726.
- Levine, D. (1991), Just-cause employment policies in the presence of workers adverse selection, in *Journal of Labour Economics*, 91: 294-305.
- Lindbeck, A. & D.J. Snower (1988), Job security, Work Incentives and Unemployment, in *Scandinavian Journal of Economics*, 90 (4): 453-474.
- Matthijssens, R. (1997), Hoe beschermd is een werknemer ?, in *Oriëntatie*, 27 (4), 89-96.
- Mayes, D.G. & S. Soteri (1994), *The right of dismissal and labour flexibility. An international comparison of redundancy rules and regulations*. Den Haag : Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1996), *Sociale Nota 1997*. 's-Gravenhage : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- MISEP (1994), Fixed-term contracts in the European Union, in *Employment Observatory, Policies*, 47: 30-39.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1997), *Sociaal-Economisch Nederland. Het beleid I*. Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Mosley, H.G. (1994), Employment Protection and Labor Force Adjustment in EC Countries, in G. Schmid (ed.), *Labor Market Institutions in Europe: A Socioeconomic Evaluation of Performance*, Armonk/New York: M.E. Sharpe, 59-82.
- Mückenberger, U. (1989), Non-standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany : the Role and Effectiveness of the State, in Rodgers, G. & J. Rodgers (eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva: International Institute for Labour Studies, 267-285.
- OECD (1993), *Employment Outlook*. Paris : OECD.
- OECD (1994), *The OECD Jobs Study : Evidence and Explanations, Part 2 : The Adjustment Potential of the Labour Market*. Paris : OECD.
- OECD (1996), *OECD Economic Surveys: Netherlands 1996*. Paris: OECD.

- OECD (1997), *OECD Economic Surveys: Belgium-Luxembourg 1997*. Paris: OECD
- Praat, W.C.M., H.R.M. Smulders & J.M. van Werkhoven (1996), *Tendrapport vraag naar arbeid 1996*. Den Haag: Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Rigaux, M. (1993), Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, Antwerpen : Maklu, 441-503.
- Rigaux, M. (1996), De nieuwe flexibiliteit: mogelijkheid en gevaren van nieuwsoortige bronvorming, in W. Van Eeckhoutte en M. Rigaux (red.), *Sociaal recht: niets dan uitdagingen*. Antwerpen: Mys & Breesch, pp. 431-475.
- Rogowski, R. & K. Schömann (1996), Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts, in Schmid, G., J. O'Reilly & K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, 623-651.
- Ruhm, C.J. (1992), Advance Notice and Postdisplacement Joblessness, in *Journal of Labor Economics*, 10 (1).
- Schömann, K. & T. Kruppe (1993), *Fixed-term Employment and Labour Market Flexibility - Theory and Longitudinal Evidence for East and West Germany*, Berlin : WZB.
- Sels, L. (1992), *Over-reguliere arbeid in overgereguleerde organisaties ? Oefeningen op de Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking*. Leuven : Dossier nr. 1 Steunpunt WAV.
- Simoens, P., J. Denys & L. Denolf (1997), *Hoe werven bedrijven in België?* Leuven : HIVA.
- Social Dialogue Committee (1995), *Deregulation and Employment*, s.l.
- Stichting van de Arbeid (1996), *Flexibiliteit en Zekerheid*. 's-Gravenhage: Stichting van de Arbeid.
- Sels, L. (1992), *Over-reguliere arbeid in overgereguleerde organisaties ? Oefeningen op de Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking*. Leuven : Dossier nr. 1 Steunpunt WAV.
- Teubner, G. (1986), After Legal Instrumentalism : Strategic Models of Post-regulatory Law, in Teubner, G. (ed.), *Dilemma's of Law in the Welfare State*, Berlin/New York : De Gruyter, 299-325
- van den Heuvel, L.H. (1983), *De redelijkheidstoetsing van ontslagen*. Deventer : Kluwer.
- van der Heijden, E.C.M., R.K. van het Kaar, R. Knecht, J. Roebroek, E. Sol en A.C.J.M. Wilthagen (1995), *Instituten van de arbeidsmarkt : een retrospectieve studie*. Den Haag: Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Van Hootegem, G. (1991), (On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht, in Humblet, P. (red.), *Flexibele Arbeid*. Antwerpen: Kluwer Bedrijfswetenschappen
- Van Hootegem, G. (1992), Vragen over flexibiliteit staat vrij, in *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 83 (12), 989-1008.
- Vissers, A. & H.J. Dirven (1994), *Fixed-term Contracts in the Netherlands: Some Evidence from Panel Data*, Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Visser, J. & J. Van Ruysseveldt (1997), Waarom in Nederland de lonen gematigder zijn en de banengroei hoger is, in *Samenleving en Politiek*, 4 (3), 4-22.
- Williamson, O.E. (1981), The Economics of Organization: the Transaction Cost Approach, in *American Journal of Sociology*, 87 (3): 548-577.

