

Arbeidsmarktflexibiliteit in de nieuwe EU-lidstaten

Mathijs Gerritsen

Voor een soepele toetreding tot de Economische en Monetaire Unie zijn de tien nieuwe lidstaten van de Europese Unie gebaat bij een flexibele arbeidsmarkt. Na toetreding kunnen economische onevenwichtigheden immers niet meer worden geabsorbeerd door de wisselkoers en zal de arbeidsmarkt uitkomst moeten bieden. Dit artikel laat zien dat de arbeidsmarktflexibiliteit in de nieuwe lidstaten beperkt is ten opzichte van het huidige eurogebied. De beperkte flexibiliteit lijkt met name het resultaat van de grootschalige herstructurering die de nieuwe lidstaten doormaken. Opvallend genoeg biedt het institutionele kader in de nieuwe lidstaten juist relatief veel ruimte voor arbeidsmarktaanpassingen en daarmee wel degelijk goede vooruitzichten.

Met de toetreding tot de Europese Unie (EU) op 1 mei 2004 zijn Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië verplicht om op termijn deel uit te maken van de Economische en Monetaire Unie (EMU). In de EMU nemen de mogelijkheden om te reageren op asymmetrische schokken af, doordat iedere vorm van wisselkoersflexibiliteit ontbreekt en de budgettaire speelruimte beperkt is door het Stabiliteits- en Groeipact.¹ Dit artikel analyseert de mate van arbeidsmarktflexibiliteit in de nieuwe lidstaten, een alternatief mechanisme om asymmetrische schokken te absorberen. Volgens de theorie van het optimale valutagebied is de behoefte aan nominale wisselkoersflexibiliteit immers kleiner, naarmate lonen en prijzen flexibeler en productiefactoren (tussen en binnen landen)

¹ In zekere mate gelden deze beperkingen ook al onder het Exchange Rate Mechanism (ERM) II; deelname hieraan gedurende twee jaar vormt een vereiste voor EMU-toetreding.

mobielier zijn (Friedman 1953; Mundell 1961). Gegeven de relatieve omvang van de economieën en de beschikbare data, wordt de analyse alleen uitgevoerd voor de vier grote nieuwe EU-lidstaten: Hongarije, Polen, Slowakije en Tsjechië (hierna NLS-4), waarbij de huidige EMU als *benchmark* fungeert.²

Dit artikel is als volgt opgebouwd. De eerste paragraaf schetst de specifieke karakteristieken van de arbeidsmarkten in de NLS-4. De tweede paragraaf bestudeert twee directe indicatoren voor arbeidsmarktflexibiliteit, loonflexibiliteit en arbeidsstromen. De derde paragraaf poogt de waargenomen arbeidsmarktflexibiliteit te verklaren aan de hand van de instituties waarbinnen de arbeidsmarkten opereren. De vierde paragraaf concludeert.

1 Karakteristieken van de arbeidsmarkten in de nieuwe lidstaten

Deze paragraaf analyseert de arbeidsmarkt op basis van de ontwikkeling van participatie-, werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers. Hierbij wordt duidelijk dat de economieën in de NLS-4 een aanzienlijke herstructurering (hebben) ondergaan, maar dat de arbeidsmarkt niet flexibel genoeg is om voldoende werknemers opnieuw in te zetten in het productieproces. Ondanks de sterke economische groei vanaf midden jaren negentig, is de arbeidsparticipatie in de NLS-4 gedaald en lijkt de werkloosheidsproblematiek meer structureel van aard dan in de huidige EMU.

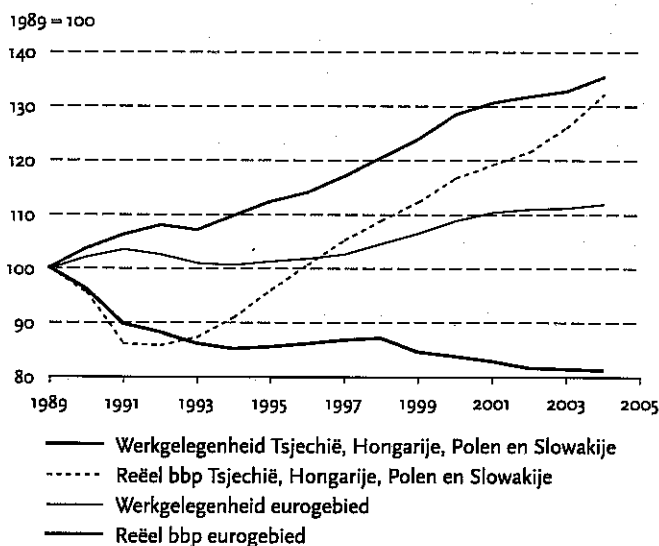
Sectorale herstructurering tijdens het transitieproces. De eerste jaren van de transitie, die in 1989 van start ging, werden gekenmerkt door een sterke daling van de reële productie in de NLS-4. Diverse oorzaken, zoals het ineenstorten van de handel met Rusland, economische structuren gericht op een planeconomie en massale privatisering, kunnen worden aangewezen voor deze aanvankelijke productietierugval (Gruber 2004, 97). Figuur 1 laat zien dat vanaf 1993 de economische groei weer aantrekt. De groei is in de daaropvolgende jaren aanzienlijk sterker dan in de EMU. Mede als gevolg van de sterke productiviteitsstijgingen in

2 Waar mogelijk nemen wij de EMU als benchmark. Indien data-aggregatie alleen een vergelijking met de EU toelaat, fungeert de EU als benchmark.

3 Ook bestaan er aanwijzingen dat inflexibele arbeidsmarkten kunnen bijdragen aan een 'baanloze groei' en zorgen voor structurele werkloosheid (Di Tella en MacCulloch 2002, 1246).

de transitielanden, is de hausse echter niet gepaard gegaan met een toename van de werkgelegenheid.³ Deze daalde zelfs licht. In 2004 lag de netto arbeidsparticipatie in de NLS-4 (met 52, 56, 57 en 65 procent in respectievelijk Polen, Hongarije, Slowakije en Tsjechië) lager dan in het eurogebied (65 procent).⁴

Figuur 1. Ontwikkeling werkgelegenheid en reëel bbp



Bron: Eurostat, OESO en EBRD.

Het transitieproces kenmerkt zich daarnaast door een sterke sectorale verschuiving van een op landbouw en zware industrie gebaseerde economie naar een meer op diensten en lichtere industrie georiënteerde economie. Opvallend is dat de productiestructuur niet alleen sterk verschilt tussen de NLS-4 en de EU-15, maar ook binnen de vier nieuwe lidstaten. Zo is het aandeel mensen dat werkzaam is in de Poolse landbouwsector meer dan drie keer zo groot als in de andere drie nieuwe lidstaten. Tsjechië kenmerkt zich juist door een relatief grote industriesector, ter-

4 Netto arbeidsparticipatie is gedefinieerd als de werkgelegenheid in procenten van de bevolking tussen de 15-64 jaar. Uitgedrukt in voltijdsequivalenten is het participatieverschil minder groot (59 procent in de EU ten opzichte van 55 procent in de NLS-10) (Gruber 2004, 98).

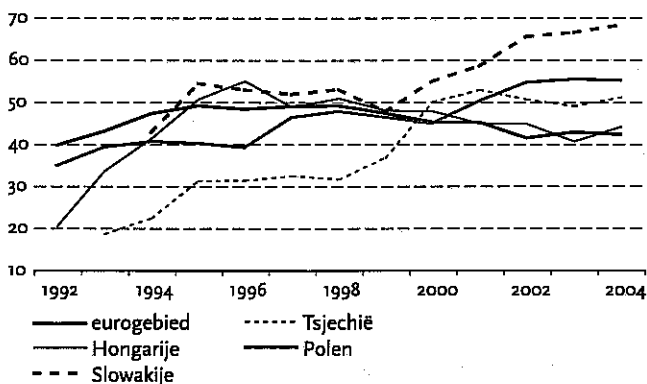
wijl in Hongarije en Slowakije de dienstensector een relatief grote werkgever is. Daarnaast is het aandeel werkenden in de Hongaarse industrie tussen 1995 en 2003 ongeveer gelijk gebleven, terwijl de overige drie nieuwe lidstaten juist een daling van de relatieve omvang van werkgelegenheid in deze sector hebben gekend. Dit kan mede verklaard worden uit de sterke herstructurering die de Hongaarse industrie al in de eerste helft van de jaren negentig heeft doorgemaakt. Na deze herstructurering leidde de vestiging van verschillende multinationals tot een grotere arbeidsvraag van de industriële sector (Ferenczi 1999, 36).

Indicaties voor aanwezigheid van onvoldoende flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Het voortschrijdende herstructureringsproces doet een zwaar beroep op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, aangezien werknemers relatief vaak nieuwe werkzaamheden (elders) moeten gaan verrichten en de loonvorming zich sneller en/of sterker moet aanpassen aan de prestaties van verschillende sectoren. In dit kader wordt gesteld dat de stijgende werkloosheid in de nieuwe lidstaten mede het gevolg is van de nog voortdurende transitie (ECB 2004, 34; Europese Commissie, 2004, 38). Fidrmuc (2002, 18-19) geeft bijvoorbeeld aan dat het menselijk kapitaal van meer traditionele sectoren vaak niet aansluit bij de moderne markteconomie waardoor (permanente) werkloosheid ontstaat. Het blijft echter van belang dat de arbeidsmarkt, waar mogelijk, voldoende flexibel is om het herstructureringsproces te faciliteren (Europese Commissie 2004, 38). Indien een arbeidsmarkt onvoldoende flexibel is, kan een hoge structurele werkloosheid ontstaan en/of lage arbeidsparticipatie.⁵

5 In dit artikel beschouwen we structurele werkloosheid en een lage arbeidsparticipatie als uiting van onvoldoende arbeidsmarktflexibiliteit. Immers, een negatieve schok kan leiden tot een hogere werkloosheid met een langdurig karakter indien de reële lonen onvoldoende flexibel zijn en de mobiliteit van arbeid beperkt is (Van Dalen e.a. 2003, 30). Daarbij leidt een lange werkloosheidsduur doorgaans tot een sterke daling van de arbeidsparticipatie, aangezien mensen het arbeidsproces verlaten door de geringe kans op het vinden van werk (IMF 2003, 131). Deze interpretatie van arbeidsparticipatie en langdurige werkloosheid als resultaat van onvoldoende arbeidsmarktflexibiliteit verschilt met de opvatting dat deze arbeidskarakteristieken ook de oorzaak van onvoldoende arbeidsmarktflexibiliteit kunnen zijn. De redenering achter deze laatste visie is dat naarmate mensen langer afzijdig blijven van het arbeidsproces, de eigenschappen van deze mensen steeds minder aansluiten bij de vraag van de arbeidsmarkt en hierdoor ten tijde van een positieve schok lastig inzetbaar zijn.

Structurele werkloosheid. De structurele werkloosheid geeft inzicht in de stand en ontwikkeling van structurele problemen aan de kant van de arbeidsvraag en -aanbod. Verschillende indicatoren kunnen worden gebruikt om de hoogte en veranderingen van de structurele werkloosheid weer te geven. Ten eerste kan het aandeel langdurige werklozen (twaalf maanden of langer werkloos) als percentage van de totale werkloosheid worden gezien. Figuur 2 laat zien dat de NLS-4 kampen met een hoog percentage langdurig werklozen. Daarnaast is het zorgelijk dat de nieuwe lidstaten, met uitzondering van Hongarije, het aandeel langdurige werklozen vanaf eind jaren negentig snel hebben zien oplopen. In de EMU daalde het percentage langdurige werklozen juist geleidelijk van 48,9 procent in 1998 naar uiteindelijk 42 procent in 2004. Een tweede indicator voor structurele werkloosheid is de ontwikkeling van de geaggregeerde werkloosheid ten tijde van economische groei. Een toename van de werkloosheid gedurende een periode van economische voorspoed, suggereert dat de werkloosheid meer structureel dan conjunctureel van aard is (ECB 2004, 34). Door de bank genomen kan echter worden gesteld dat in de NLS-4 economische groei gepaard gaat met een dalende werkloosheid. Alleen in Polen is de werkloosheid tussen 1998 en 2000 sterk gestegen, ondanks de relatief hoge economische groei.

Figuur 2. Langdurige werkloosheid. In procenten van de totale werkloosheid



cyclische verschillen in economische activiteit. Een naar buiten verschuivende curve (de vacatures en werkloosheid nemen simultaan toe), kan indiceren dat de aansluiting van vraag en aanbod verslechtert door bijvoorbeeld slecht functionerende arbeidsmarktinstuties. Een naar binnen verschuivende curve duidt op een verbeterde aansluiting van vraag en aanbod (ECB, 2002, 14). Uit figuur 3 kan voor de gepresenteerde landen niet worden opgemaakt of de aansluiting van de arbeidsvraag en aanbod in de loop der tijd verslechterd of verbeterd is, doordat de data slechts voor een beperkte periode (slechts één volledige conjunctuur cyclus) beschikbaar zijn. Wel kan worden opgemerkt dat de werkloosheid van Polen en Slowakije over de cyclus heen structureel hoger ligt dan die van de andere landen, terwijl het aantal openstaande aantal vacatures in deze landen structureel lager ligt.

Arbeidsparticipatie. De hoge arbeidsparticipatie van de NLS-4 uit het communistische verleden, die ondermeer voortkwam uit vele economisch inefficiënte banen, is sinds het begin van de transitie geleidelijk gedaald naar het niveau van de landen van de EU-15. Wel kenden de nieuwe lidstaten in de eerste jaren van de transitie een sterke stijging van de informele sector, waardoor de afname van de werkgelegenheid minder groot was dan dat de officiële statistieken suggereren (Nesporova, 2002, 9). De (officiële) *bruto* participatiecijfers in Slowakije en Tsjechië hebben zich nu gestabiliseerd rond het EU-gemiddelde van 70 procent van de beroepsbevolking (2004). De participatiecijfers in Hongarije en Polen liggen lager (respectievelijk rond de 60 en 64 procent). Wel laat Hongarije vanaf een laag niveau vanaf 1997 een licht stijgende trend zien, terwijl in Polen de participatie zeer geleidelijk daalt. De participatie onder vrouwen is in de nieuwe lidstaten doorgaans wat hoger dan in de huidige EU, terwijl in de leeftijdscategorieën 15-24 en 55-64 de participatie in de NLS-4 juist lager is. De *netto* arbeidsparticipatie in de NLS-4 ligt, met uitzondering van Tsjechië, aanzienlijk lager dan het EU-gemiddelde van bijna 65 procent. Het verschil met de bruto arbeidsparticipatie komt voort uit de relatief hoge werkloosheid in de NLS-4. In 2004 varieerde de werkloosheid in de NLS-4 tussen de 5,9 procent (Hongarije) en 18,8 procent (Polen).

Samenvattend levert een nadere bestudering van de arbeidsmarktpresaties voor de NLS-4 een gevarieerd beeld op. Er bestaan aanwijzingen dat de arbeidsmarkten in de nieuwe lidstaten onvoldoende flexibel zijn.

Voornamelijk de werkloosheidsproblemen met een structureel karakter in Polen, Slowakije en Tsjechië en de relatief lage arbeidsparticipatie in Hongarije en Polen springen hierbij in het oog. Wel moet worden opgemerkt dat de tegenvallende arbeidsmarktprestaties ook het resultaat kunnen zijn van de aanzienlijke sectorale verschuivingen in de NLS-4. Deze verschuivingen hebben een groot beroep gedaan op het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt. Hoewel de arbeidsmarkt onvoldoende flexibel is gebleken om het transitieproces geheel te absorberen, wil dit nog niet zeggen dat de arbeidsmarkt in de NLS-4 daarmee ook, per definitie, minder flexibel is dan de arbeidsmarkt van de huidige EMU-landen.

2 Directe indicatoren voor arbeidsmarktflexibiliteit

Deze paragraaf behandelt directe (en daarmee de belangrijkste) indicatoren voor arbeidsmarktflexibiliteit: loonflexibiliteit en arbeidsstromen. In het geval dat de NLS-4 worden getroffen door een negatieve (positieve) schok, kan de evenwichtswerkgelegenheid en het prijsniveau worden hersteld door een uitstroom (instroom) van arbeid en/of dalende (stijgende) lonen en prijzen. Naarmate deze vorm van macro-economische flexibiliteit groter is, neemt de noodzaak voor nominale wisselkoersaanpassingen af.

Flexibiliteit van nominale lonen. Loonflexibiliteit is de mate waarin, en de snelheid waarmee, lonen reageren op onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt. De (nominale) lonen vormen, in theorie, het belangrijkste aanpassingsmechanisme na een asymmetrische schok. Vrij algemeen wordt aangenomen dat de loonvorming in de Verenigde Staten (aanzienlijk) flexibeler is dan in Europa. De literatuur die zich toespitst op loonflexibiliteit is echter niet even eenduidig. Zo oordeelt de OESO (2000, 104) bijvoorbeeld dat de lonen in het eurogebied trager reageren op de werkloosheid dan in de Verenigde Staten. Nickell (1997, 59) concludeert echter dat er geen uitgesproken contrast bestaat tussen de loonflexibiliteit in Europa en Noord-Amerika. Al met al duiden de empirische bewijzen op trage, maar sterke, loonaanpassingen in continentaal Europa, terwijl in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk de aanpassing sneller, maar meer gematigd, plaatsvindt.⁶

⁶ Zie Van Dalen e.a. (2003, 31) en de daar vermelde verwijzingen.

Studies naar loonflexibiliteit in de nieuwe EU-lidstaten zijn schaars en kampen met databeperkingen. Toch kunnen, met de nodige voorzichtigheid, eerste inzichten worden gepresenteerd. Zo merkt de ECB (2004, 10) op dat de nominale loongroei in de nieuwe lidstaten is afgenomen, overeenstemmend met het proces van disinflatie. Dit lijkt te suggereren dat, tenminste onder positieve nominale loongroei, er een zekere mate van nominale loonflexibiliteit bestaat. Hierbij kan worden opgemerkt dat met het *catching-up* proces en de relatief hoge inflatie de noodzaak tot neerwaartse nominale loonaanpassingen vooralsnog beperkt is geweest. Met het bereiken van een structureel lagere inflatie zou de noodzaak tot neerwaartse nominale loonaanpassingen dus kunnen toenemen. Om te kijken hoe de loonflexibiliteit van de nieuwe lidstaten zich nu verhoudt tot die van de landen van het eurogebied hebben wij voor verschillende landen een alternatieve Phillips-curve geschat (zie tabel 1). De afhankelijke variabele is de (kwartaal op kwartaal) verandering van de nominale lonen in de industriesector. Voor de nieuwe lidstaten is namelijk alleen voor deze sector is een lange reeks beschikbaar, terwijl voor Duitsland, Frankrijk en Nederland is geschat met de algemene loonontwikkeling. De p-waarden van de individuele vertraagde coëfficiënten staan tussen haakjes en de significante coëfficiënten zijn dik gedrukt (vanaf tien procent). De som van de vertraagde coëfficiënten geeft het netto effect van de verklarende variabele op de afhankelijke variabele binnen een jaar (voor Polen zes en Nederland drie kwartalen in plaats van een jaar). In geen van de residuen lijkt autocorrelatie aanwezig te zijn. Vooraf moet worden opgemerkt dat de geschatte specificaties eenvoudig zijn en daarom met de nodige (model-)onzekerheden zijn omgeven. Deze onzekerheden bestaan temeer voor de NLS-4, doordat de datareeksen voor deze landen betrekkelijk kort zijn en de landen een sterk transitieproces doormaken.

Op de eerste plaats maken de schattingen duidelijk in welke mate de werknemers worden gecompenseerd voor inflatie. Een volledige en mogelijk automatische inflatiecompensatie beperkt de reële loonflexibiliteit en kan daarmee negatief doorwerken op de werkgelegenheid. De bovenste helft van tabel 1 laat zien dat werknemers in Polen en Tsjechië worden gecompenseerd voor inflatie, terwijl een dergelijke compensatie in Slowakije afwezig lijkt. Hoewel geen van de individuele coëfficiënten voor Tsjechië significant is, laat een gezamenlijke test voor de

Tabel 1. Het effect van veranderingen in prijs- en werkloosheidsniveau op nominale lonen

Verklarende Variabelen	Vertraging (kwartalen)	Polen Coëfficiënt	Slowakije Coëfficiënt	Tsjechië Coëfficiënt	Duitsland Coëfficiënt	Frankrijk Coëfficiënt	Nederland Coëfficiënt
% Δ Prijsniveau (cpi)	1	1,03 (0,00)	-0,01 (0,99)	0,31 (0,18)	0,72 (0,01)	0,64 (0,00)	0,61 (0,07)
	2	-0,52 (0,08)	0,00 (1,00)	0,29 (0,23)	0,30 (0,33)	0,27 (0,19)	0,69 (0,04)
	3	0,07 (0,80)	-0,05 (0,93)	0,19 (0,45)	-0,20 (0,51)	0,06 (0,78)	-0,50 (0,13)
	4	-0,20 (0,48)	-0,09 (0,86)	0,06 (0,80)	0,69 (0,01)	0,11 (0,51)	
	5	0,54 (0,08)					
	6	0,11 (0,66)					
	Σ coëfficiënten	1,03	-0,14	0,85	1,51	1,08	0,80
	prob. (..=..=0)	0,0000	0,9997	0,0056	0,0000	0,0000	0,0143
	prob. (Σ ..=0)	0,0000	0,8761	0,0004	0,0000	0,0000	0,0199
% Δ werkloosheid	1	-0,07 (0,52)	-0,06 (0,75)	-0,14 (0,09)	-0,70 (0,32)	-0,73 (0,04)	0,14 (0,81)
	2	-0,02 (0,86)	-0,04 (0,81)	0,01 (0,92)	0,49 (0,51)	0,58 (0,16)	0,04 (0,94)
	3	0,2 (0,10)	-0,07 (0,71)	0,17 (0,11)	-1,20 (0,11)	0,19 (0,65)	-1,05 (0,07)
	4	-0,25 (0,03)	0,19 (0,32)	-0,14 (0,06)	-1,17 (0,07)	-0,61 (0,09)	
	5	0,27 (0,01)					
	6	-0,16 (-0,06)					
	Σ coëfficiënten	-0,04	0,02	-0,09	-2,58	-0,58	-0,86
	prob. (..=..=0)	0,0495	0,8830	0,0744	0,0006	0,0460	0,2160
	prob. (Σ ..=0)	0,5296	0,5544	0,0354	0,0001	0,0648	0,1154
Constante term		0,08 (0,82)	3,07 (0,09)	1,51 (0,00)	0,27 (0,16)	0,24 (0,00)	0,20 (0,32)
Periode:		1993-2003	1994-2003	1994-2003	1979-2000	1980-2000	1984-2000
R-kwadraat		0,90	0,04	0,47	0,45	0,81	0,33

verschillende vertraagde coëfficiënten zien dat de lonen in Tsjechië met 0,85 procentpunt stijgen ten gevolge van een stijging van het prijsniveau met één procentpunt. Dit niveau is vergelijkbaar met Nederland (0,80 procentpunt). De Poolse en Franse werknemers blijken binnen een jaar volledig te worden gecompenseerd voor inflatie (1,03 en 1,08 procentpunt respectievelijk), terwijl de Duitse werknemer volgens de resultaten van het model aanzienlijk worden overgecompenseerd (1,51 procentpunt). Voor Slowakije bestaan geen significante resultaten.

Op de tweede plaats geven de schattingen, via het effect van de veranderingen in het werkloosheidsniveau op de loonvorming, inzicht in de mate van reële loonflexibiliteit. Wat betreft de aanpassing van de arbeidsmarkt aan asymmetrische schokken is vooral dit tweede punt interessant, aangezien als uitgangspunt geldt dat de transmissie van economische schokken naar de loonvorming verloopt via veranderingen in de werkloosheid (Pauli 2002, 694). Onze analyse indiceert dat met het geringe effect van een verandering in de werkloosheid op de loonvorming, de mate van reële loonflexibiliteit in de nieuwe lidstaten beperkt is ten opzichte van de huidige EMU-landen. In bijvoorbeeld Tsjechië drukt een stijging van het werkloosheidsniveau van 1 procentpunt de loonvorming slechts met 0,09 procentpunt. In Duitsland en Frankrijk zorgt eenzelfde verandering van het werkloosheidsniveau daarentegen voor een afremming van de loonstijging met 2,58 en 0,58 procentpunt respectievelijk. Voor Nederland, Polen en Slowakije kan (in een jaar) geen significant verband tussen de toename van werkloosheid en de lonen worden aangetoond. Al met al lijkt de 'Phillips-relatie' vooralsnog dus minder sterk aanwezig in de NLS-4 dan in de drie onderzochte landen van het eurogebied. Deze bevinding is in lijn met andere studies. Zo concludeert Gruber (2004, 112) op basis van soortgelijke schattingen dat de loonflexibiliteit in de meeste nieuwe lidstaten lager ligt dan die in de landen van het eurogebied. Volgens de schattingen van Gruber is de loonflexibiliteit in de nieuwe lidstaten in Polen het grootst en enigszins vergelijkbaar met die van het eurogebied. De flexibiliteit in Tsjechië en Slowakije ligt daarentegen beduidend lager. Walewski (2003, 42) concludeert op basis van een model, waarbij de invloed van de wisselkoers-, inflatie-, productiviteits-, en werkloosheidsontwikkelingen op de arbeidskosten per eenheid product wordt bestudeerd, dat de lonen in de NLS-4 relatief star zijn. In het model van

Walewski is van de NLS-4 de loonontwikkeling in Polen en Slowakije het meest gevoelig voor veranderingen van de werkloosheid.

Arbeidsmobiliteit. In het geval van volledige arbeidsmobiliteit binnen een regio is monetaire integratie in de regio kosteloos (Mundell 1961, 664). Een negatieve asymmetrische schok leidt dan tot een uitstroom van arbeid vanuit het land (regio) naar het land (regio) dat relatief gunstige gevolgen van de schok ondervindt. De OESO stelt dat arbeidsmobiliteit met name belangrijk is voor schokken van structurele aard, aangezien permanente schokken een herallocatie van de productiefactoren vereisen. Onder een tijdelijke schok is het echter minder aannemelijk dat migratie het aanpassingsproces bevordert. Migratie zou dan zelfs contraproductief kunnen werken (OESO 1999, 119). Hoewel de literatuur verdeeld is over de vraag in welke mate arbeidsmigratie cyclisch dan wel door structurele verschillen in economische activiteit wordt gedreven, en daarmee kan fungeren als adequaat substituuat voor nominale wisselkoersflexibiliteit⁷, is het duidelijk dat de arbeidsmigratie in de VS (aanzienlijk) groter is dan in continentaal Europa (OESO 1999, 131).

Tabel 2 laat zien dat de grensoverschrijdende migratiestromen voor de NLS-4 kleiner zijn dan voor de huidige EMU-lidstaten. Wel bestaat de verwachting dat de migratie van de NLS-4 naar de EU-15 zal toenemen, doordat EU-lidmaatschap zorgt voor een (geleidelijke) afschaffing van de migratiebelemmeringen. Zo registreerden in 2004 ruim 850 duizend werknemers uit de nieuwe lidstaten⁸ (ongeveer 1,2 procent van de totale bevolking van deze landen) zich in de EU-15. Het overgrote deel van deze migranten komt echter voor tijdelijk werk (vaak voor een paar maanden) en keert dan weer terug naar het moederland. Hierdoor ligt het aandeel in de EU-15 ingevulde arbeidsjaren aanzienlijk lager. Bovendien is de migratie in de periode net na de openstelling van de grenzen waarschijnlijk het grootst en zijn de cijfers nog opwaarts vertekend doordat werknemers die al (illegaal) in de oude lidstaten werkzaam waren zich net na de uitbreiding lieten registeren (Europese Commissie, 2006, 6). De aanwezige literatuur geeft geen duidelijk beeld hoe sterk de migratie tussen de nieuwe en oude lidstaten zich de

7 Zie voor deze discussie onder andere Buiters and Graaf (2002, 21), OESO (1999, 119-120), Fidrmuc (2002, 7) en de daar vermelde verwijzingen.

8 NLS-4, inclusief Slovenië en de Baltische staten.

komende jaren zal ontwikkelen. Volgens een inventariserende studie over dit onderwerp zal de netto migratie uit de nieuwe lidstaten⁸ naar de EU-15 jaarlijks tussen de 70 en 750 duizend personen bedragen (ECORYS, 2006, 133). Dit correspondeert met ongeveer 0,1 tot 1 procent van de totale bevolking van deze landen.

De internationale migratiestromen lijken, ook bij verdere convergentie naar EMU-niveau, te beperkt in omvang om een serieuze rol te spelen bij het absorberen van schokken. Deze rol lijkt eerder weggelegd voor interne (of binnenlandse) migratiestromen. Asymmetrische schokken kunnen immers ook tussen de regio's binnen een land plaatsvinden, terwijl de binnenlandse (in tegenstelling tot internationale) migratiestromen meestal minder worden belemmerd door taal-, culturele, of institutionele barrières. Hoewel gering in vergelijking met de al zeer lage niveaus van de EMU-landen, is de bruto interne migratie in de nieuwe lidstaten (tabel 2) inderdaad hoger dan de internationale migratie. De bruto migratie in de tabel is echter slechts de som van alle interne migratiestromen. Indien de uitstroom van een regio even groot is als de instroom, oefent migratie geen effect uit op de bevolkingsomvang van de specifieke regio. In het kader van het absorberen van asymmetrische schokken is het dan ook logischer om te kijken naar de bijdrage van de netto migratie.⁹ De vierde kolom van tabel 2 geeft de ratio weer van de netto tot de bruto participatie en daarmee aan welk deel van de bruto participatie daadwerkelijk zorgt voor een verandering van de omvang van de bevolkingssamenstelling van een regio. Deze cijfers zijn voor Hongarije, Slowakije en Tsjechië vergelijkbaar met het eurogebied.

Tot slot kan worden opgemerkt dat naast de hierboven gepresenteerde arbeidsmobiliteit, ook de baanstromen in een land (in termen van de omvang van baancreatie en -vernietiging) vaak worden gezien als indicator voor arbeidsmarktflexibiliteit. Met uitzondering van Polen, zijn er helaas geen data beschikbaar welke een vergelijk van de baanstromen in de NLS-4 met de stromen in de oude lidstaten mogelijk maken. Wel laat een studie van Jongen (2004, 86) zien dat de omvang van de baanstromen in Slovenië en Estland in de jaren negentig respectievelijk ver-

9 Echter, indien verschillende sectoren binnen een regio worden getroffen door positieve schokken en andere sectoren gelijktijdig door negatieve schokken, kan bruto migratie naar en van die regio de schokken absorberen zonder dat daar ook een netto migratie voor nodig is.

gelijkbaar, aanzienlijk groter is ten opzichte van de oude EU-lidstaten. Dit zou kunnen duiden op een overeenkomstige tot grotere mate van flexibiliteit in deze twee landen. Hierbij moet wel worden aangetekend dat de baancreatie en -vernietiging van nature groter is in landen die zich in transitie bevinden, doordat er een sterke sectorale verschuiving optreedt. De, ten opzicht van de EU-15, beperkte omvang van baanstromen die de studie weergeeft voor Polen, is hierdoor des te meer opvallend en ondersteunt de eerder gepresenteerde indicaties van geringe arbeidsmarktflexibiliteit in Polen.

Tabel 2. Migratie. Jaarlijkse migratie als percentage van totale bevolking

	Migratie tussen landen ¹		Binnenlandse migratie ²	
	Bruto migratie ³	Netto migratie ⁴	Bruto migratie ⁵	Ratio van netto/bruto migratie stromen ⁶
Hongarije	0,08	0,12	1,30	4,10
Slowakije	0,03	0,02	0,20	10,20
Tsjechië	0,11	0,09	0,50	12,60
Polen	...	-0,04
Eurogebied ⁷	0,59	0,42	1,59	4,58

1 Betreft 2001, Hongarije (2000), Tsjechië (1999) en Polen (gemiddelde 1991-1996).

2 1999 of 2001.

3 Som van de immigratie en de emigratie gedeeld door twee.

4 Immigratie minus emigratie

5 Bruto stromen zijn uitgedrukt als het aantal mensen die van woonregio veranderen binnen een jaar.

6 Netto migratiestromen zijn de instroom in de regio minus de uitstroom. Netto stromen van de landen zijn berekend als de som van de absolute waarde van de regionale netto stromen, gedeeld door twee. De som van de netto stromen wordt door twee gedeeld om te voorkomen dat een migrant dubbel wordt geteld.

7 Gewogen naar bevolking 2001. Door databeperkingen migratie tussen landen exclusief Frankrijk en Griekenland en binnenlandse migratie exclusief Frankrijk, Griekenland, Oostenrijk, Portugal en Spanje.

Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat en OESO data.

Resumerend, eerste bevindingen wijzen op een geringere loonflexibiliteit in de nieuwe lidstaten. De relatief trage en beperkte aanpassing van de loonvorming op de (verandering van de) werkloosheid, kan de werkgelegenheid negatief beïnvloeden. Daarnaast is de landsgrensover-

schrijdende migratie van de NLS-4 kleiner dan de al lage niveaus van het eurogebied, terwijl de interne migratie ongeveer vergelijkbaar is. Het schokabsorberende vermogen lijkt daarmee verwaarloosbaar.

3 Het institutionele kader van de arbeidsmarkt

Met de aanwijzingen voor beperkte arbeidsmarktflexibiliteit in de NLS-4 rijst de vraag of de institutionele inrichting van de arbeidsmarkten hier debet aan is. Het raamwerk van de arbeidsmarkt bepaalt immers de ruimte waarbinnen arbeidsstromen en loonaanpassingen asymmetrische schokken kunnen absorberen. Zo wordt de loonflexibiliteit bijvoorbeeld direct beïnvloed door de vormgeving van de loononderhandelingen. Daarnaast spelen de verschillende instituties ook indirect een rol. De lengte en duur van de uitkeringen bepalen bijvoorbeeld mede in welke mate een werkloze wordt geprikkeld om weer op zoek te gaan naar een baan. Hoewel arbeidsmarktinstituties de uiteenlopende arbeidsmarktprestaties tussen landen zeker niet volledig verklaren, bestaat er wel consensus op welke wijze individuele instituties de arbeidsmarkt beïnvloeden (Europese Commissie 2004, 21). Deze paragraaf vergelijkt de verschillende arbeidsmarktinstituties van de NLS-4 met de huidige EMU.

Niveau van het minimumloon. Het minimumloon kan er voor zorgen dat lonen zich onvoldoende aanpassen aan een negatieve schok (OESO 2000, 97). De negatieve effecten voor de werkgelegenheid worden met name gevonden onder lageropgeleiden en jongeren. De NLS-4 kennen alle een minimumloon. Dit wordt door de overheid vastgesteld en vloeit voort uit de aanbevelingen of onderhandelingen met de sociale partners. Er bestaan in Hongarije, Slowakije en Tsjechië beperkte mogelijkheden om voor jongeren van dit minimumloon af te wijken (Feldmann 2005, 50). Ondanks de mogelijke negatieve implicaties van een minimumloon, hebben Tsjechië, Hongarije en Slowakije het minimumloon de afgelopen jaren verhoogd. De argumentatie, geredeneerd vanuit de aanbodzijde, was het voorkomen van de armoedeval, door werken ten opzichte van een uitkering meer lonend te maken. Tabel 3 laat zien dat de minimumlonen, als percentage van de gemiddelde lonen, in de NLS-4 lager liggen dan in de EMU (45 procent). Alleen Hongarije kent met een minimumloon van 44 procent een vergelijkbare loonvloer.

Generositeit van werkloosheidsuitkeringen. De hoogte en duur van werkloosheidsuitkeringen zijn van invloed op de mate waarin een werkloze wordt geprikkeld om op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Een lage werkloosheidsuitkering (of beperkte uitkeringsduur) leidt immers (op termijn) tot een sterke verslechtering van de inkomenspositie in geval van werkloosheid. Verder kunnen strikte criteria (referte-eis, sollicitatieplicht etc.) er voor zorgen dat een werkloze überhaupt geen aanspraak kan maken op een uitkering en/of een uitkeringsgerechtigde het recht op zijn of haar uitkering verliest. Om er voor te zorgen dat werklozen ook een actief aanbod vormen op de arbeidsmarkt en in het geval van een positieve schok worden ingezet, is het dus van belang dat de uitkeringen niet al te hoog zijn en/ of de duur te lang. Studies wijzen uit dat vooral een lange duur van de werkloosheidsuitkeringen de werkloosheidsuitstroom negatief beïnvloedt. Een hoge uitkering hoeft echter geen probleem te vormen zolang de uitkering maar wordt gecombineerd met een beperkte uitkeringsduur en goed activeringsbeleid (Nickell 1997, 72). Aangezien de uitkeringsduur per land op verschillende wijze afhangt van arbeidsverleden en leeftijd is het lastig vergelijkende cijfers te presenteren. Wel heeft de OESO verschillende verva-

Tabel 3. Arbeidsmarktindicatoren

	Minimumloon ² (% gem. loon) 2002	Netto vervangingsratio		Wig ⁵ (% arbeidskosten) 2004
		initiële fase werkloosheid ³ (%) 2002	over 60 maanden werkloosheid ⁴ (%) 2002	
		Tsjechië	39	
Hongarije	44	63	36	39
Polen	35	61	26	42
Slowakije	33	74	37	35
Eurogebied ¹	45	75	49	34

1 Eurogebied: Ongewogen gemiddelde van de (twaalf) landen. Minimumloon: EU8 (BE GR ES FR IR LX NL PT).

2 Minimumloon in procenten gemiddeld maandloon industrie en diensten.

3 Ongewogen gemiddelde van zes verschillende gezinssamenstellingen en twee inkomensniveau's.

4 Ongewogen gemiddelde van vier verschillende gezinssamenstellingen en twee inkomensniveau's

5 Inkomstenbelasting plus werkgevers- en werknemerspremies minus belastingkortingen.

Berekend over acht verschillende en inkomensniveau's.

Bron: Eurostat, OESO en eigen berekeningen.

gingsratio's (uitkering ten opzichte van het loon) geconstrueerd die een indicatie geven van de generositeit van de uitkeringen. Tabel 3 geeft deze ratio weer voor de periode kort na ontslag en als gemiddelde over een periode van zestig maanden. Hieruit kan worden afgelezen dat de werklozen in de NLS-4 kort na ontslag een lagere uitkering als percentage van het voorafgaande loon krijgen dan in het eurogebied. Daarnaast kennen de uitkeringsstelsels in de NLS-4 een relatief sterk degressief karakter. Zo ligt de gemiddelde vervangingsratio over 60 maanden in de NLS-4 (tussen de 9 en 37 procent) niet alleen aanzienlijk lager dan in het eurogebied (49 procent), maar ook relatief laag ten opzichte van de uitkeringen in de initiële fase van werkloosheid.

Belasting op arbeid. Het belasten van arbeid heeft als nadeel dat zowel de vraag naar als het aanbod van arbeid daalt. Werknemers houden immers minder over, terwijl werknemers ook een deel van de belastingen afwentelen op de werkgevers in de vorm van hogere brutolonen. Doorgaans wordt bij het meten van de belastingdruk op arbeid ook de belastingen meegenomen die een indirecte belastingdruk op arbeid genereren (zoals de btw). Het construeren van een betrouwbare maatstaf voor de totale belastingdruk op arbeid is voor de nieuwe lidstaten echter precair, aangezien data maar beperkt beschikbaar zijn en zich tussen de landen lastig laten vergelijken. Hiertoe beperken we ons tot het bestuderen van de inkomstenbelasting en werkgevers- en werknemerspremies (de wig). De gegevens uit tabel 3 laten zien dat arbeid in de NLS-4 relatief zwaar wordt belast. Waar Slowakije met een wig van 35 procent van de arbeidskosten nog dicht in de buurt blijft van het EMU-gemiddelde (34 procent), wordt arbeid vooral in Polen zwaar belast (42 procent).

Ontslagbescherming. De mate van ontslagbescherming beïnvloedt de eenvoud waarmee werknemers zijn te ontslaan en de snelheid waarmee werklozen een baan vinden (werkgevers zullen immers eerder bereid zijn nieuwe mensen aan te nemen als deze weer eenvoudig zijn te ontslaan). Naast dat een stringente ontslagbescherming het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt belemmert¹⁰, kan het resulteren in

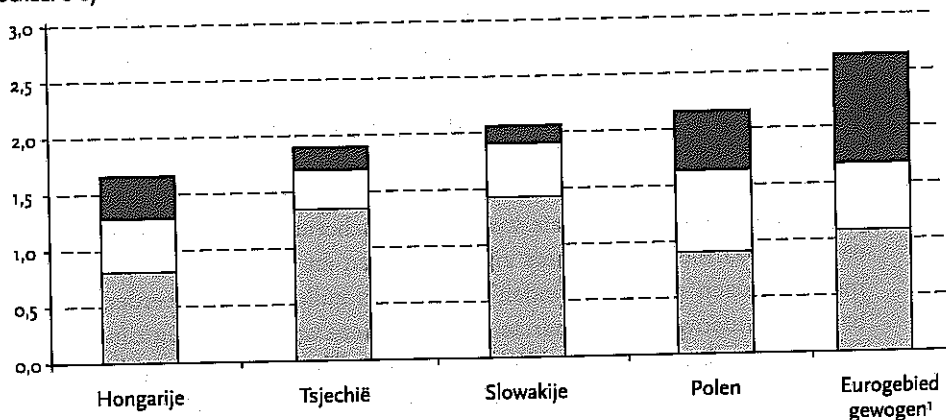
¹⁰ Een stringente ontslagbescherming kan het aanpassingsvermogen over de conjunctuurcyclus heen belemmeren als dat het voor bedrijven lastiger wordt zich aan te passen aan de voortschrijdende internationale herallocatie.

een duale arbeidsmarkt (oudere werknemers vs. jongeren, herintredende vrouwen en laag opgeleiden) en in een lagere werkgelegenheid (OESO 2004b, 63-64; Young 2003, 8). Figuur 4 laat zien dat de ontslagbescherming in de NLS-4, grosso modo, gematigd is in vergelijking met de huidige EMU. Wel moet worden opgemerkt dat in Slowakije en Tsjechië vaste contracten aanzienlijk beter worden beschermd dan in de rest van het eurogebied (met de uitzondering van Portugal), terwijl collectief ontslag in Polen gepaard gaat met relatief veel extra regelgeving.

Loononderhandelingen. De wijze waarop werknemers en werkgevers overeenstemming bereiken over de loonvorming, is van invloed op de mate waarin lonen zich aanpassen aan asymmetrische schokken. De landspecifieke regelingen laten zich lastig vergelijken, maar ruwweg spelen (i) de dekkinggraad van de vakbonden (het percentage werknemers dat onder een collectief contract valt), (ii) de mate van centralisatie van de onderhandelingen en (iii) de coördinatie tussen de sociale partners (en overheid) een belangrijke rol bij de loonvorming. De economische literatuur is niet eenduidig over het meest optimale loonvormingstelsel aangezien aan iedere inrichting voor- en nadelen kleven. Zo zou

Figuur 4. Ontslagbescherming (2003)

(Schaal 0-6)



Toelichting: Indien de OESO-indicator 0 (6) is dan is de mate van ontslagbescherming laag (hoog).

¹ Eurogebied gewogen naar beroepsbevolking.

volgens Calmfors en Driffil zowel decentrale als centrale loononderhandelingen leiden tot een lager loonniveau, in vergelijking met onderhandelingen op het intermediaire niveau van de bedrijfstak (1988, 47). Onderhandelingen op sectoraal niveau leiden daarentegen weer tot een relatief hoge loonflexibiliteit doordat in het geval van een economische schok (die vaak sectorspecifiek is) de noodzakelijke loonaanpassing gemakkelijk voor alle contracten tegelijk kan worden uitonderhandeld.¹¹ Daarnaast vindt in veel landen met sectorale onderhandelingen een aanzienlijke coördinatie (vaak vanaf een hoger niveau) plaats, zodat de negatieve effecten van sectorale onderhandelingen worden ondervangen. In zijn algemeenheid kan wel worden gesteld dat de mate van loondifferentiatie toeneemt, naarmate de onderhandelingen meer decentraal plaatsvinden en er sprake is van minder coördinatie (OESO 1997, 64). De loononderhandelingen in de NLS-4 vinden hoofdzakelijk plaats op decentraal niveau (zie tabel 4) en maar een beperkt percentage van de werknemers in de NLS-4 wordt gedekt door collectieve onderhandelingen. Dit lijkt gepast om een goede differentiatie te bevorderen en loonstijgingen te beperken. De meeste landen van het eurogebied worden echter gekenmerkt door dominanten akkoorden op industrieel en centraal niveau en kennen een hoge dekkingsgraad (OESO 2004b, 145 en 151).

Al met al, lijkt het arbeidsmarktraamwerk in de NLS-4 gunstig. In vergelijking met de landen uit het huidige eurogebied geven de bestudeerde

Tabel 4. Dekkingsgraad en vormgeving loononderhandelingen

	Dekkingsgraad (%)	Vormgeving van loononderhandelingen	
	collectieve loononderhandelingen	Centralisatie	Coördinatie
	2000	1995-2000	1995-2000
Tsjechië	25+	bedrijfsniveau	weinig tot geen
Hongarije	30+	bedrijfsniveau	weinig tot geen
Polen	40+	bedrijfsniveau	weinig tot geen
Slowakije	50+	bedrijfs- en industriënniveau	enige mate van coördinatie

Bron: OESO, Employment Outlook 2004.

¹¹ Zie onder andere Teulings en Hartog (1998, 20)

instituties veel ruimte tot loonaanpassing, terwijl het vrije spel van vraag en aanbod van arbeid minder in de weg wordt gestaan. Wel wordt arbeid in de NLS-4 relatief zwaar belast. Met een verlaging van de relatief hoge wig lijkt dan ook nog winst te behalen. Daarnaast blijven voor de verschillende landen op specifieke terreinen stappen noodzakelijk. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan het reduceren van de ontslagbescherming onder vaste contracten in met name Slowakije en Tsjechië.

4 Conclusie

Dit artikel geeft nader inzicht in de flexibiliteit van de arbeidsmarkt van de nieuwe EU-lidstaten. Toetreding tot de EMU leidt tot een verlies van wisselkoersflexibiliteit, waardoor het belang van de arbeidsmarkt bij het absorberen van asymmetrische schokken toeneemt. Verschillende indicatoren voor arbeidsmarktflexibiliteit zijn bestudeerd en vergeleken met de EMU als *benchmark*.

Er bestaan meerdere indicaties dat de flexibiliteit van de arbeidsmarkt in de NLS-4 beperkt is. In het bijzonder de structurele werkloosheidsproblemen in Polen, Slowakije en Tsjechië en de relatief lage arbeidsparticipatie in Hongarije en Polen zijn opvallend. Het beeld van geringe flexibiliteit op de arbeidsmarkt wordt bevestigd door de directe indicatoren van flexibiliteit (loonflexibiliteit en arbeidsmobiliteit). Uit regressieanalyse blijkt dat ten opzichte van het huidige eurogebied de lonen zich slechts in beperkte mate aanpassen aan veranderingen in de werkloosheid. Daarnaast zijn de migratiestromen in de NLS-4 kleiner dan de al lage niveaus het eurogebied.

Het is opvallend dat het institutionele kader van de arbeidsmarkt geen verklaring lijkt te bieden voor de beperkte flexibiliteit. Verschillende institutionele aspecten van de arbeidsmarkt zijn voor de NLS-4 juist gunstig in vergelijking met de huidige EMU en bevorderen de (toekomstige) aanpassingen op de arbeidsmarkt. Zo zijn de minimumlonen en werkloosheidsuitkeringen relatief laag en is de ontslagbescherming minder rigide. Daarnaast bevordert de sterk decentrale loonvorming de loondifferentiatie. De paradox van het gunstige institutionele raamwerk en de beperkte arbeidsmarktflexibiliteit kan gedeeltelijk worden verklaard uit de sterke economische herstructurering die de NLS-4 doormaken. De nog voortdurende verschuiving naar een meer op diensten gerichte economie doet immers een sterk beroep op arbeidsmarktaan-

passingen. Als het transitieproces op zijn einde loopt, is de verwachting dat de effecten van het gunstige institutionele kader geleidelijk zichtbaar worden.

Auteur

Mathijs Gerritsen is werkzaam bij de divisie Economisch beleid & onderzoek van de Nederlandsche Bank. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel. Met dank aan Cees de Boer, Ralph de Haas, Job Swank, Annemarie van der Zwet en een anonieme referent.

E-mail: m.gerritsen@dnb.nl.

Literatuur

- Buiter, W.H., C. Grafe (2002) Anchor, Float or Abandon Ship: Exchange Rate Regimes for the Accession Countries, Homepage (www.stern.nyu.edu/~nrubini), January.
- Calmfors, L., J. Driffil (1988) Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance, *Economic Policy*, 6, 13-61.
- Dalen, H.P. van, S.A. van der Geest, B.A.M.M. Kuijpers, J. Swank, M. Varkevisser (2003) Economische integratie in Europa. Een inventariserende literatuurstudie, *OCFEB, Research Memorandum*.
- Di Tella, R., R. MacCulloch (2005) The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data, *European Economic Review*, 49 (5), 1225-1529.
- ECORYS (2006) Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen, Rotterdam.
- European Central Bank (2002) Labour Market Mismatches In Euro Area Countries.
- European Central Bank (2004) The Acceding Countries' Strategies Towards ERM II and the Adoption of the Euro: An Analytical Review, *Occasional Paper Series*, 10.
- Europese Commissie (2004) *The Economy 2004 Review*. Chapter 3. Labour markets in the EU: An Economic analysis of Recent Performance and Prospects, Luxembourg.
- Europese Commissie (2006) Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004-30 April 2006), Brussels.
- Feldmann, H. (2005) Labour Market Institutions and Labour Market Performance in Transition Countries, *Post-Communist Economies*, Vol.17, 1.
- Ferenczi, B. (1999) Labour Market Developments in Hungary From A Central Bank Perspective, NBH Working Paper, 1999/5.
- Fidrmuc, J. (2002) Migration and regional adjustment to asymmetric shocks in transition economies, *CPB Discussion Paper*, 7.
- Friedman, M. (1995) *Essays in Positive Economics*, The University of Chicago Press.
- Gruber, T. (2004) Employment and Labor Market Flexibility in the New EU Member States, in: *Focus on European Economic Integration*, 1/04, Oesterreichische

- Nationalbank.
- International Monetary Fund (2003) *World Economic Outlook*, April 2003, Washington D.C.
- Jongen, E.L.W. (2004) *Future GDP Growth in Slovenia: Looking for Room for Improvement*. *IMAD working paper 4/2004*.
- Teulings, C., J. Hartog (1998) *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*, Cambridge University Press.
- Mundell, R.A. (1961) *A Theory of Optimum Currency Areas*, *American Economic Review*, 51, 657-665.
- Nesporova, A. (2002) *Why unemployment remains so high in Central and Eastern Europe*. ILO, Geneva.
- Nickell, S. (1997) *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*. *Journal of Economic Perspectives*, Volume 11, 3, 55-74.
- OESO (1997) *Employment Outlook*, Parijs.
- OESO (1999) *EMU Facts, Challenges and Policies*, Parijs.
- OESO (2000) *EMU One Year On*, Parijs.
- OESO (2004a) *Assessing The OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms* (ECO/WP1(2004)8), 7 oktober 2004, Parijs.
- OESO (2004b) *Employment Outlook*, Parijs.
- Pauli, R. (2002) *Loont flexibiliteit?* *Economische Statistische Berichten*, 4376, 692-694.
- Radziwill, A., M. Walewski (2003) *Future EMU membership and wage flexibility in selected EU candidate countries*, *Studies and Analyses*, 265, Center for Social and Economic Research, Warschau.
- Young (2003) *Employment protection legislation: its economic impact and the case for reform*, *Economic Papers*, 186, Europese Commissie, Brussel.