

# De Nederlandse Arbeidsmarkt: Een te kleine taart voor teveel hongerige mensen?

*Pieter Gautier*

"Er zijn gewoon te weinig banen". Dit is een uitspraak die met name in de discussies over arbeidsduurverkorting (adv) vaak te horen is. De voorgestelde oplossing is simpel. De bestaande banen dienen te worden verdeeld onder de werkzoekenden. Er valt echter wel één en ander af te dingen op deze mechanische voorstelling van de arbeidsmarkt. De eerste grote denkfout is dat de vraag en het aanbod van arbeid zich onafhankelijk van elkaar zouden ontwikkelen. Als deze redenatie in het extreme wordt doorgetrokken zou er geen reden zijn waarom de vraag naar arbeid in de VS hoger zou zijn dan in Luxemburg of het gevraagde type arbeid in Nederland af zou wijken van Nepal.

Het is waarschijnlijker dat winstmaximaliserende ondernemers op termijn de omvang en samenstelling van hun vacatureaanbod aan de compositie en omvang van het arbeidsaanbod zullen aanpassen. Volgens de moderne arbeidsmarkttheorieën, zie b.v. Pissarides (1990) hangt het vacatureaanbod af van de verwachte kans dat de vacature vervuld wordt en de verwachte inkomensstroom die ontstaat zodra de vacature bezet wordt. Deze inkomensstroom hangt weer af van het matchesurplus en de verdeling van dit surplus. In Nederland zijn de vakbonden relatief bescheiden

geweest waardoor het in de afgelopen jaren voor bedrijven relatief aantrekkelijk was om vacatures te openen. Indien er nu minder uren gewerkt wordt, zal de verwachte inkomensstroom van een vervulde vacature afnemen waardoor er op macro-niveau minder vraag naar arbeid ontstaat. Hiermee wil ik niet zeggen dat arbeidsduurverkortening ongewenst is. Indien er bijvoorbeeld een smaakverschuiving optreedt onder de beroepsbevolking waardoor vrije tijd meer gewaardeerd wordt, is dat een goede oplossing. Maar we moeten niet de illusie hebben daarmee de werkloosheid op te lossen.

Het beeld van de arbeidsmarkt als zijnde een "te kleine taart voor teveel hongerige mensen" heeft te maken met een te statische opvatting van de arbeidsmarkt. Sargent heeft weleens gezegd dat iedere econoom denkt in de modellen waarin hij is geschoold. Voor deze opvatting is veel te zeggen. Economische intuïtie is dan niets anders dan het razendsnel doordraaien van geleerde modelletjes in je hoofd. Nu zijn veel economen in Nederland opgegroeid met veelal statische Keynesiaanse modellen en dan ontstaat al gauw het mechanische beeld dat de hoeveelheid werk of de productiecapaciteit een gegeven is.

Het beeld van de arbeidsmarkt als een "te kleine taart" staat sinds de jaren 90 onder druk. Dit had te maken met een enorme toename van studies die de nadruk leggen op stromen en duren op de arbeidsmarkt. Het betrekken van (bruto) stromen in de analyse kan ons inzicht in de werking van de arbeidsmarkt op verschillende manieren vergroten. Ten eerste bestaat er een directe relatie tussen de relatieve omvang van werkloosheidsuitstroom en -duur. Tevens krijgen we een beter beeld van de evolutie van bedrijven en industrieën over de tijd. Daarnaast kunnen studies die aandacht besteden aan stromen van werknemers en banen licht werpen op de empirische relevantie van verschillende loonvormingsmodellen, de relatie tussen werkgelegenheid en technologie en de conjunctuurgolf.

Ook in Nederland is het een komen en gaan van werknemers en banen. Jaarlijks stromen zo'n 400.000 duizend mensen in en uit de werkloosheid en de werkgelegenheidsstromen zijn nog groter. Daarnaast verdwijnt er elk jaar tussen de 5 en 8% van de banen in de Nederlandse industrie en komen er bijna net zoveel nieuwe banen bij. Doordat de meeste economen getraind zijn in modellen met homogene agenten, worden geaggregeerde netto werkgelegenheidsveranderingen vaak over één kam geschoren met baancreatie. De netto werkgelegenheidsverandering is echter de resultante van zowel baancreatie als vernietiging. In de textielindustrie nam de werkgelegenheid tussen 1991 bijvoorbeeld met ruim 4% af maar dit ging wel

gepaard met baancreatie van 7.4% en baanvernietiging van 11.7%. Doordat de netto werkgelegenheidsveranderingen altijd kleiner zijn dan de som van baancreatie en vernietiging ontstaat vaak ten onrechte het beeld van een starre en stroperige arbeidsmarkt.

Toch zijn de stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt nog aan de lage kant als we het vergelijken met landen als de VS, Denemarken en Frankrijk. Het is echter a priori moeilijk te zeggen of een sterke dynamiek gewenst is of niet. Een groot voordeel van grote stromen tussen werkloosheid en werkgelegenheid is dat de last van het werkloos zijn onder een grotere groep mensen verdeeld wordt. Als de stromen extreem groot zouden zijn, bijvoorbeeld 500.000 per maand, dan zou de verwachte werkloosheidsduur slechts een maand zijn. Met andere woorden, hoe groter de stromen, hoe lager de verwachte werkloosheidsduur en omdat we met name langdurige werkloosheid als een sociaal probleem zien (het kan leiden tot verlies van vaardigheden en sociaal isolement), is een flexibele arbeidsmarkt gewenst. Grote stromen hebben echter ook nadelen omdat elke keer dat een werkgever en werknemer uit elkaar gaan, bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal verloren gaat. Wat dit betreft lijkt de arbeidsmarkt veel op de huwelijksmarkt. Dus hoe korter de verwachte baanduur is, hoe minder werkgever en werknemer bereid zullen zijn om in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal te investeren.

Tot slot nog enkele opmerkingen over de relatie tussen stromen op de arbeidsmarkt en loonvorming. In Nederland wordt meestal op sectoraal niveau over de lonen onderhandeld. Een belangrijk voordeel van een dergelijk systeem is dat op een efficiënte wijze met het bovengenoemde "hold-up" probleem (wie betaalt er voor de bedrijfsspecifieke investeringen) rekening gehouden wordt. Dit is als volgt in te zien. Zowel een bedrijf als een werknemer heeft belang bij een langdurige relatie. Er kunnen echter externe gebeurtenissen plaatsvinden waardoor heronderhandeling van het contract noodzakelijk wordt. Helaas steekt bij elke heronderhandeling het "hold up" probleem weer de kop op, maar door de onderhandelingen over te dragen naar een hoger niveau zullen bedrijf en werknemer toch investeren in bedrijfsspecifiek kapitaal. Er blijkt echter dat zelfs binnen nauw gedefinieerde sectoren enorme heterogeniteit bestaat. Sommige bedrijven ontvangen goed nieuws, anderen slecht nieuws. Indien ondernemingen ernstig belemmerd worden om tijdelijk af te wijken van het centraal onderhandelde loon, dat gebaseerd is op een soort sector gemiddelde, kan dit leiden tot onnodig verlies van banen. Het is daarom belangrijk dat de sectorale loononderhandelingen idiosyncratische afwijkingen toestaan.

Er is dus reden te geloven dat de Nederlandse arbeidsmarkt veel minder star is dan we lange tijd gedacht hebben. Het is een komen en gaan van banen en het beeld van de arbeidsmarkt als zijnde een "te kleine taart voor teveel hongerige mensen" is niet langer houdbaar. Er blijkt enorme heterogeniteit van zowel banen als werknemers te bestaan en zowel werkgevers als werknemers zijn continu op zoek naar betere mogelijkheden in een omgeving die voortdurend verandert. Het blijft daarom van belang dat het arbeidsmarktbeleid veel nadruk legt op her- en omscholing zodat de gevraagde en aangeboden arbeid beter op elkaar aansluiten. Bij de loonvorming dient ook rekening gehouden te worden met het feit dat zelfs binnen nauw gedefinieerde sectoren sommige bedrijven zeer succesvol zijn en anderen nog maar nauwelijks het hoofd boven water kunnen houden.