

Arbeid in de jaren tachtig: te weinig vraag, te veel frictie

PROF. DR. J. HARTOG*

In de jaren zestig en zeventig hebben er belangrijke structurele ontwikkelingen plaatsgevonden in het bedrijfsleven, die tot een vermindering van de vraag naar arbeid hebben geleid: een sterke toename van de arbeidsproductiviteit, verschuivingen in de richting van minder arbeidsintensieve bedrijven en verlies aan concurrentievermogen ten opzichte van het buitenland. Daar is de laatste jaren een langdurige recessie overheen gekomen. Het gevolg van deze ontwikkelingen is een sterk oplopende werkloosheid geweest. Daarnaast hebben zich op de arbeidsmarkt aanzienlijke kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties voorgedaan. In dit artikel worden de verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt besproken. Tevens wordt ingegaan op de oorzaken van deze verschijnselen en op de richting die het beleid kan inslaan. De auteur ziet op langere termijn arbeidstijdverkorting in enigerlei vorm als de aangewezen weg om aan de structurele problemen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

„Zijn theorie is dat het weer goed komt met de economie, als er maar voldoende vertrouwen onder de mensen groeit”.

„Vertrouwen waarin?”

„Vertrouwen in zijn theorie”.

Van Kooten en De Bie, *Bescheurkalender*, 1982, 12 februari.

Oplopende werkloosheid

Er is weinig reden tot tevredenheid over het functioneren van de arbeidsmarkt. Grote werkloosheid, weinig vacatures, en grote structurele problemen, gevat in termen als discrepantie en knelpunten bepalen het beeld. De relatieve ernst van de problemen heeft een verschuiving te zien gegeven van het discrepantieprobleem naar het vraagtekort. De vraag is echter of die discrepantieproblemen niet potentieel zeer gevaarlijk zijn, en mogelijk ook herstel van globaal evenwicht in de weg staan.

Het werkloosheidsprobleem is in een stroomversnelling terechtgekomen. De geregisteerde werkloosheid (mannen en vrouwen gezamenlijk, stand per eind mei) kwam in 1974 boven de 100.000 personen, schoot in 1975 naar 174.000, klom daarna geleidelijk naar 205.000 in 1980, en schoot vervolgens dramatisch snel verder omhoog: 336.000 in mei 1981, 396.000 in juli. Daar staan op dit moment nauwelijks nog openstaande aanvragen van werkgevers tegenover.

De kwalitatieve discrepantie, of knelpunten, stonden sterk in de belangstelling aan het eind van de jaren zeventig. Het *Jaarverslag Arbeidsmarkt 1978* (Ministerie van Sociale Zaken) en de *Arbeidsmarktverkenning 1978* (Sociaal Economische Raad) leggen daar getuigenis van af. Een werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid trachtte een gezamenlijk rapport op te stellen over die knelpunten; dat rapport is echter, door onenigheid met name over de „schuldvraag”, in de conceptfase blijven steken. Met het snel oplopen van de werkloosheid in 1980 is de discussie over knelpunten uit de belangstelling geraakt. Het zwaartepunt van de aandacht verplaatste zich weer naar de omvang van het geaggregeerde tekort aan vraag naar arbeid. Het overvleugelen van het discrepantieprobleem

door het vraagtekort impliceert echter niet dat de discrepanties zijn opgelost. Er is reden om aan te nemen dat ze, nu onder de oppervlakte, zijn blijven voortduren.

Tabel 1. Geregisteerde werkloosheid W en openstaande aanvragen V, mannen en vrouwen gezamenlijk, eind mei van elk jaar

Jaar	W	V
	(× 1.000)	
1970	33	130
1971	43	121
1972	91	68
1973	95	67
1974	109	76
1975	174	56
1976	189	56
1977	180	61
1978	180	74
1979	188	79
1980	205	70
1981	336	25

Bron: CBS, *Sociale Maandstatistiek*.

Duidelijk blijkt uit tabel 1 dat na 1975 in enkele jaren stijgende werkloosheid samenging met stabiele of later zelfs stijgende aantallen openstaande aanvragen. Die parallele ontwikkeling eindigde in 1979, om te worden vervangen door de meer vertrouwde schaarbeweging. In 1980 daalde het aantal openstaande aanvragen, in 1981 verschrompelde het. Daling van het aantal openstaande aanvragen, over een periode van één jaar, is in de naoorlogse jaren vaker voorgekomen, maar nimmer zo scherp. In 1958 vielen de openstaande aanvragen terug naar 47% van hun niveau één jaar eerder, in 1967 naar 57%, in 1972 naar 56%. In 1981 was de terugval naar 36%! Die

* De auteur is hoogleraar economie aan de Universiteit van Amsterdam. Hij is dr. Jules Theeuwes dankbaar voor zijn waardevolle commentaar op een concept van dit artikel.

vraagterugval is niet gelijkmatig over de onderscheiden sectoren verdeeld. 70% van de daling van het aantal openstaande aanvragen (die ruim 45.000 aanvragen bedraagt) is geconcentreerd in vier beroepsgroepen: bouwvakarbeiders (15%), metaalbewerkers enz. (29%), kantoor- en onderwijzend personeel (11%), personeel in algemene dienst (15%). Vooral de vraagreductie voor metaalbewerkers trekt hier de aandacht.

Hoewel dus duidelijk sprake is van een stroomversnelling, gaat het om processen die al langer aan de gang zijn. De trendmatige werkgelegenheidsontwikkeling in de industrie is in 1967 omgeslagen in negatieve richting. De werkgelegenheidstoename in de dienstensector zorgde aanvankelijk voor compensatie, zodat de werkgelegenheid in de sector bedrijven slechts daalt sinds 1972. De werkgelegenheidsontwikkeling bij de overheid is echter niet in staat gebleken om de uitstoot te blijven opvangen.

De werkgelegenheidsontwikkeling kan slechts worden begrepen in het licht van de enorme veranderingen die in de Nederlandse economie na de oorlog zijn opgetreden. Produktietechniek, sectorstructuur en buitenlandse handel hebben elk gezorgd voor ingrijpende wijzigingen. Het zou aantrekkelijk zijn om een inventarisatie van die ontwikkelingen beschikbaar te hebben, uitgesplitst naar de bijdrage van elk der genoemde aspecten, liefst in een gedesaggreerde (bedrijfstakken-)analyse. Zo'n kwantitatieve geschiedschrijving is niet voorhanden, maar stukjes van de puzzel zijn er wel.

Wat de produktietechniek betreft, illustreren de ontwikkelingen op dramatische wijze de invloed van jarenlang stijgende arbeidsproductiviteit met zo'n 4 à 5% per jaar. Deze heeft gezorgd voor drastische reductie van werkgelegenheidscoëfficiënten, dat wil zeggen van manjaren arbeid per eenheid bruto toegevoegde waarde. Gegevens hierover zijn vermeld in Muller e.a. 1). Zo liep bij voorbeeld in de periode 1950-1977 de werkgelegenheidscoëfficiënt in de voedingsmiddelenindustrie terug van 0,09 naar 0,04, in de textielindustrie van 0,17 naar 0,04, in de hout- en bouwmaterialenindustrie van 0,13 naar 0,03 enz. Voor de sector bedrijven als geheel daalde de werkgelegenheidscoëfficiënt van 0,0895 in 1950 tot 0,0331 in 1977. Dat wil dus zeggen dat, gemiddeld over de sector bedrijven, in 1977 per eenheid bruto toegevoegde waarde nog maar 37% nodig was van de arbeid die zo'n eenheid in 1950 vergde. Of, andersom, voor de productie van 1977 zou, met de werkgelegenheidscoëfficiënt van 1950, 2,7 keer zoveel arbeid nodig zijn geweest als werkelijk is gebruikt. Die reductie komt voor het overgrote deel op naam van reductie van werkgelegenheidscoëfficiënten in de afzonderlijke bedrijfstakken. Weegt men namelijk de werkgelegenheidscoëfficiënten in 1977 met de sectoraandelen van 1950 dan blijkt een reductie op te treden tot 42%. Het restant komt op naam van verschuivingen in de sectoraandelen. Bij de werkgelegenheidscoëfficiënt van 1977 zou de verschuiving van de sectorstructuur gezorgd hebben voor een reductie tot 88%. Anders gezegd: door de technische ontwikkelingen in de afzonderlijke bedrijfstakken zou de werkgelegenheidscoëfficiënt gedaald zijn tot 42%. Daarbovenop kwam nog een verschuiving van de sectorstructuur in de richting van sectoren die minder arbeidsintensief zijn, zodat de werkgelegenheidscoëfficiënt nog verder daalde, tot 37% van de waarde in 1950 2).

Naast de invloed van technische ontwikkeling en sectorstructuur is de buitenlandse handel van grote betekenis. Koekkoek, Kol en Mennes hebben in 1978 hierover enige informatie verschaft. Zij berekenden de netto werkgelegenheidseffecten van binnenlandse afzetverandering en uitvoerverandering ten gevolge van mutaties in het concurrentievermogen (gemeten als marktaandelen) voor de Nederlandse industrie in de jaren 1970-1974. Uit hun resultaten blijkt dat de Nederlandse verwerkende industrie tussen 1970 en 1974 een duidelijk verlies aan concurrentievermogen t.o.v. buitenlandse aanbieders heeft geleden. Dit heeft geresulteerd in een vermindering van de werkgelegenheid in die periode met ongeveer 15.500 manjaren, hetgeen gelijk is aan 1,4% van de werkgelegenheid in de industrie in 1974. Met andere woorden, tussen 1970 en 1974 is de werkgelegenheid in de Nederlandse

industrie jaarlijks met 0,35% gedaald ten gevolge van verlies aan concurrentievermogen 3).

Er hebben dus belangrijke structurele veranderingen plaatsgevonden in het Nederlandse bedrijfsleven, die alle in de richting van verminderde vraag naar arbeid werkten: een sterke toename van de arbeidsproductiviteit, produktieverhuizingen in de richting van minder arbeidsintensieve bedrijven, en verlies aan concurrentievermogen ten opzichte van het buitenland. Daar is in de laatste jaren de recessie, met uitslag van de finale vraag overheen gekomen 4). In maart 1980 gaf volgens de *Conjunctuurtest* van het CBS 17% van de ondernemingen in de industrie te kennen produktiebelemmeringen te ondervinden door onvoldoende vraag naar hun producten, en ook 17% door tekort aan arbeidskrachten. In juni 1981 had 33% last van onvoldoende vraag, en nog maar 4% van tekort aan arbeidskrachten.

Kwalitatieve discrepantie

Kwalitatieve discrepantie doet zich voor wanneer vraag en aanbod naar samenstelling niet op elkaar aansluiten. Deze discrepantie kan zich manifesteren op de „open” markt, in compositieverschillen in werkloosheid en openstaande aanvragen. Men zou hier van *open discrepantie* kunnen spreken.

Discrepantie kan zich ook voordoen bij de bezette arbeidsplaatsen, wanneer de aansluiting tussen een werknemer en zijn functie als minder geslaagd wordt ervaren. Deze laatste discrepantie, die zich voordoet bij de wel bezette „cellen” in een simultane uitsplitsing van aanbieders en arbeidsposities naar enkele kenmerken, zou men *verborgen discrepantie* kunnen noemen.

Open discrepantie en verborgen discrepantie kunnen uiteraard niet los van elkaar worden gezien. Ze zijn in wezen symptomen van hetzelfde verschijnsel, al kan de dynamiek van de manifestatie nogal verschillen. Problemen zullen zich in de regel eerst als open discrepantie manifesteren. Het onderscheid heeft echter vooral ook nut doordat de waarnemingssystemen voor beide soorten discrepantie verschillen. Er is verreweg de meeste en regelmatigste informatie beschikbaar over open discrepantie, en daarmee zal worden begonnen.

Open discrepantie

In *Tussen vraag en aanbod* heb ik de beschikbare gegevens over werkloosheid en openstaande aanvragen geanalyseerd over de periode 1950-1979. Geconcludeerd werd dat in de recente jaren geen sprake is van toegenomen regionale discrepanties. Regio werd daarbij afgebakend als provincie, en voor mannen noch vrouwen is toegenomen frictie geconstateerd. Integendeel, er werden eerder aanwijzingen gevonden dat de provinciale verschillen in de arbeidsmarktsituatie zijn afgenomen.

Fricties op grond van indeling naar beroepsgroep werden geanalyseerd door middel van een eenvoudig begrippenappa-

1) F. Muller, P. J. J. Lesuis en N. M. Boxhoorn. *Een multisector model voor de Nederlandse economie in drieëntwintig bedrijfstakken*, WRR, Den Haag, 1980.

2) Toch is hier de weging belangrijk. Als men de sectorstructureffecten isoleert door de werkgelegenheidscoëfficiënten van 1950 te hanteren, zou de geaggregeerde coëfficiënt zijn gedaald van 0,0895 naar 0,0889, een daling met 1%. De effecten zijn gebaseerd op tabel 8 en tabel VII van het genoemde WRR-rapport.

3) K. A. Koekkoek, J. Kol en L. B. M. Mennes, *De Nederlandse industrie: concurrentievermogen, comparatieve voordelen en goederensamenstelling van internationale handel* (I), *ESB*, 19 juli 1978, blz. 720-723.

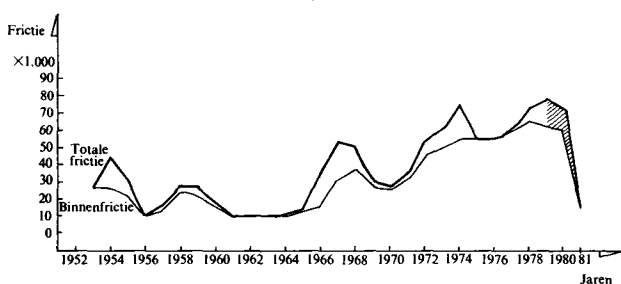
4) Zie Centraal Planbureau, *Centraal Economisch Plan 1981*, hoofdstuk III.

raat 5). Werkloosheid werd ingedeeld in een viertal categorieën: binnenfrictie, tussenfrictie, vraagtekort, en minder geschikt. Minder geschikt komen als zodanig in de statistiek voor (zie verderop in deze paragraaf). Vraagtekort is het verschil tussen het aantal resterende werklozen (dus na aftrek van minder geschikt) en het aantal openstaande aanvragen. Het minimum van werkloosheid (exclusief minder geschikt) en het aantal openstaande aanvragen worden als fricties aangeduid, en uitgesplitst naar binnenfricties en tussenfricties. Binnenfricties zijn gelijk aan het aantal werklozen waartegenover in dezelfde beroepsgroep een vacature staat, tussenfricties bestaan uit het aantal werklozen waarvoor wel een vacature beschikbaar is, maar in een andere beroepsgroep.

Bij de mannen openbaart zich in 1967 voor het eerst een omvangrijke tussenfrictie. Die tussenfrictie verdwijnt echter vrij snel. Ook al worden in 1974 en 1979 toppen bereikt, het niveau van 1967 wordt niet meer gehaald. Een omvangrijk vraagtekort ontwikkelt zich na 1972, maar het loopt sterk terug na 1976. Een sterke, regelmatige toename vertoont echter de binnenfrictie. Bij de vrouwen is er een andere ontwikkeling waar te nemen: tot en met 1974 bestaat werkloosheid voornamelijk uit binnenfrictie, terwijl zich vanaf 1975 een omvangrijk vraagtekort ontwikkelt, dat in 1979 voor $\frac{2}{3}$ van de werkloosheid verantwoordelijk is.

Een afbeelding van de resultaten is gegeven in de figuur. Duidelijk blijkt het regelmatig oplopen van de binnenfrictie, dat wil zeggen van de werkloosheid waarvoor binnen de eigen beroepsgroep een vacature beschikbaar is. De eerste top in de fricties manifesteert zich in 1967, een jaar dat in veel opzichten als een keerpunt voor de arbeidsmarktontwikkeling kan worden gezien. Aan de oorspronkelijke figuur zijn de uitkomsten over 1980 en 1981 toegevoegd 6).

Figuur. Frictiewerkloosheid voor mannen en vrouwen gezamenlijk, 1953-1981



Bron: J. Hartog, *Tussen vraag en aanbod*, Leiden, 1980, blz. 71.

Tabel 2. Werklozen en openstaande aanvragen geconfronteerd a)

	Mei 1979		Mei 1981
	mannen	vrouwen	mannen + vrouwen
Werklozen	119.637 (100,00)	68.521 (100,00)	335.892 (100,00)
waarvan:			
— minder geschikt	31.879 (26,65)	9.877 (14,41)	61.034 (18,17)
— beroep onbekend	2.914 (2,44)	1.459 (2,13)	5.126 (1,53)
— vraagtekort	17.133 (14,32)	45.632 (66,60)	244.296 (72,73)
— vacature beschikbaar	67.711 (56,60)	11.553 (16,86)	25.436 (7,57)
Vervulling van de vacatures:			
— eigen beroep, eigen provincie	47.647 (70,37)	11.371 (98,42)	25.324 (99,56)
— eigen beroep, andere provincie	5.221 (7,71)	0	112 (0,44)
— ander beroep, eigen provincie	13.416 (19,81)	182 (1,58)	0
— ander beroep, andere provincie	1.427 (2,11)	0	0
Totaal	67.711 (100,00)	11.553 (100,00)	25.436 (100,00)

a) Tussen haakjes zijn percentages vermeld.

Bron: J. Hartog, op. cit. en CBS, *Sociale Maandstatistiek*, juli 1981.

Bovenbesproken begrippen verwaarlozen de regionale dimensie. Daarom werd in *Tussen vraag en aanbod* ook gebruik gemaakt van een simultane uitsplitsing van werklozen en openstaande aanvragen naar provincie en beroepsgroep. Daarbij werd nagegaan in hoeverre tegenover werklozen vacatures stonden in het eigen beroep of in de eigen provincie, dan wel in welke mate omscholing of verhuizing noodzakelijk zou zijn. De daar gegeven analyse voor mei 1979 kan nu worden vergeleken met zo'n opstelling voor mei 1981 (zie tabel 2) 7).

Uit tabel 2 blijkt, dat in 1979 het aantal openstaande aanvragen nog meer dan 40% van het aantal werklozen bedroeg (bij mannen meer dan 55%), terwijl in 1981 de vacatures nog maar een fractie bedragen van de werkloosheid. Nog sterker dan in 1979 geldt echter dat de beschikbare vacatures in dezelfde beroepsgroep, in dezelfde provincie voorkomen als de werkloosheid. In 1981 gold slechts voor 112 werklozen dat een beschikbare vacature niet in de eigen provincie én de eigen beroepsgroep lag. Dit hangt samen met de sterke reductie van het aantal openstaande aanvragen. De vacatures die nu nog beschikbaar zijn, kunnen, louter kwantitatief gezien, alle bezet worden door werklozen uit de corresponderende beroepsgroep en provincie.

Een gedetailleerd overzicht van werkloosheid en openstaande aanvragen naar beroepsgroep is weergegeven in tabel 3. Het betreft de situatie per eind mei 1981. In het werklozenbestand springt een aantal beroepsgroepen er direct uit. Voor de mannen zijn dat bouwvakarbeiders, metaalbewerkers, en personeel in algemene dienst, voor de vrouwen m.n. handelpersoneel, kantoor- en onderwijzend personeel, en eveneens personeel in algemene dienst. Wat echter ook opvalt, is de hoge proportie „minder geschikt” onder de werklozen. Dit bleek ook al uit tabel 2. Weliswaar is de proportie

5) Analyse met een dergelijk rechtlijnig begrippenapparaat behoeft voorzichtige interpretatie, al zij ook opgemerkt dat theoretische verfijning niet altijd samengaat met verfijnde meting. Voor details zij verder verwezen naar J. Hartog, *Tussen vraag en aanbod*, Leiden, 1980, blz. 45 e.v. De indeling in beroepsgroepen is die van gebruikelijke arbeidsmarktstatistiek, d.w.z. 28 categorieën voor mannen, 26 voor vrouwen (zie tabel 3).

6) Met dank aan B. Roukens voor de berekeningen.

7) Er is één verschil, openstaande aanvragen worden tegenwoordig niet meer afzonderlijk voor mannen en vrouwen geregistreerd. Dit impliceert (in de berekeningen in ieder geval) dat mannen en vrouwen perfect substitueerbaar zijn. Nogmaals zij benadrukt dat het gehanteerde rekenschema een zeer gestyleerde voorstelling impliceert, en dat meetfouten en het stroomkarakter van de variabelen genegeerd zijn. Het ging er slechts om enkele structurele kenmerken op te sporen, niet om exact vast te stellen hoeveel werklozen „moeten” worden omgeschoold of „moeten” verhuizen.

enigszins teruggelopen door de aanzwellende werkloosheid, maar het ging in mei 1981 nog altijd om ruim 60.000 personen. Tot de minder geschikten worden gerekend personen, wier inschakeling in het arbeidsproces, door oorzaken bij de betrokkene zelf gelegen (zoals geringere arbeidsprestatie, karakterologische, morele of andere persoonlijke eigenschappen), weliswaar moeilijkheden oplevert, doch voor wie toch nog mogelijkheid tot bemiddeling aanwezig is. De omvang van deze categorie is in de jaren zeventig vrijwel voortdurend gegroeid. Juist in een ontspannen arbeidsmarkt zijn de plaatsingskansen voor deze groep zeer ongunstig, zo mag men aannemen.

Tabel 3 maakt nog andere dingen duidelijk. De werkloosheid onder ongeschoolden is uiteraard anders verdeeld dan voor het totale bestand. Zowel voor mannen als voor vrouwen zijn „minder geschikten” en personeel in algemene dienst veruit de belangrijkste categorieën. Ook de werkloosheid onder jongeren is anders verdeeld dan het totaal. Personeel in algemene dienst is een belangrijke categorie, maar minder geschikten duidelijk niet. Sterke concentratie van jeugdwerkloosheid treedt op in de bouw en in de metaal (voor mannen) en in handel, kantoor en onderwijs (voor vrouwen).

De laatste kolom geeft het aantal werklozen per vacature. Daarbij valt in de eerste plaats op dat voor geen enkele onderscheiden beroepsgroep het aantal openstaande aanvragen groter is dan het aantal werklozen. Dit sluit aan bij de eerdere bevinding van de nagenoeg verdwenen tussenfrictie (d.w.z. tussen beroepsgroepen). In een meer gedetailleerde opstelling (m.n. uitsplitsing van bouwvakarbeiders en metaalbewerkers) blijkt voor slechts twee categorieën het aantal openstaande aanvragen groter dan het aantal werklozen: ijzerwerkers en draaiers, twee groepen metaalbewerkers dus. Een tweede punt van belang is dat het aantal werklozen per vacature voor jongeren (onder de 19 jaar) bijna steeds lager is dan voor het totale bestand. In totaal zijn er in mei 1981 13 werklozen per vacature, voor jongeren is dit 10 werklozen per vacature.

Er zijn echter enkele uitzonderingen: méér werklozen per vacature voor jongeren dan voor het totale bestand komt voor bij kappers- en wasserijpersoneel, bij handelspersoneel, bij kantoor- en onderwijzend personeel en bij huishoudelijk personeel. Bij kantoor- en onderwijzend personeel is de W/V-verhouding onder het gemiddelde voor het totaal, boven het gemiddelde voor jongeren. Dit illustreert verschuivingen in de toestroom naar de verschillende sectoren. De belangstelling van de jongeren richt zich voor een deel op andere sectoren dan waar de vraag zich bevindt.

De relatieve situatie voor jongeren is niet eenduidig, maar zij heeft gunstige naast minder gunstige aspecten. Hierboven bleek een relatief lage W/V-verhouding voor jongeren. Het percentage werkloze jongeren (t.o.v. de afhankelijke beroepsbevolking) was in mei 1981 ongeveer drie keer zo hoog als bij de totale populatie. Echter, jongeren worden vaker door kortstondige werkloosheid getroffen dan anderen (8). Zo blijken in mei 1981 52% van de ingeschreven werkloze mannen jonger dan 19 jaar, korter dan drie maanden te zijn ingeschreven, terwijl dit voor het gehele bestand 30% bedraagt (bij vrouwen zijn de percentages 48, resp. 32). Dit beeld kan vertekend zijn doordat inschrijvingsduur korter dan een maand niet wordt waargenomen, en die duur kan frequenter zijn voor jongeren dan voor ouderen. Van belang is echter ook de herhaling van werkloosheid. Als jongeren weliswaar korter werkloos zijn, maar vaker getroffen worden, is hun situatie nog niet beter. Hiervoor zijn echter geen gegevens beschikbaar.

8) In het SCP-rapport *Jeugdwerkloosheid* (SCP-cahier no. 20) wordt dit argument centraal gesteld voor de conclusie dat binnen de totale werkloosheid de jeugdwerkloosheid geen bijzonder ernstig probleem vormt.

Tabel 3. Werklozen en openstaande aanvragen, procentuele aandelen per beroepsgroep, eind mei 1981

	Werklozen (W)						Aanvragen van werkgevers (V)			
	mannen			vrouwen			totaal	< 19 jaar	W — V	W — V (< 19 jaar)
	totaal	ongeschoold	< 19 jaar	totaal	ongeschoold	< 19 jaar				
Baksteen, aardewerk enz.	0,12	0,29	0,07	0,03	0,02	0,00	0,11	0,10	11	4
Diamantbewerkers	0,01	—	—	0,00	—	—	0,01	—	8	—a)
Grafische arbeiders e.d.	0,73	0,08	0,59	0,29	0,03	0,11	1,54	1,78	5	2
Bouwvakarbeiders e.d.	24,10	8,74	21,05	0,46	1,52	0,23	8,94	7,20	25	13
Chemisch personeel	0,52	0,02	0,11	0,31	0,00	0,07	2,63	0,48	2	2
Houtbewerkers enz.	0,88	0,57	1,10	0,07	0,03	0,01	0,62	0,72	13	7
Kleermakers enz.	0,14	0,14	0,02	1,92	2,78	0,95	0,66	1,63	14	3
Kappers- en wasserijpersoneel	0,12	0,09	0,19	1,94	0,46	3,83	0,61	0,77	15	28
Leder-, rubber-, plasticbewerking	0,13	0,15	0,08	0,14	0,08	0,04	0,46	0,50	4	1
Personeel delfstoffenwinning	0,07	0,02	0,01	0,00	0,00	—	0,02	—	26	—a)
Metaalbewerkers	11,39	2,20	17,03	0,26	0,21	0,12	30,69	28,20	3	3
Papierbereiders	0,03	0,04	0,01	0,01	0,02	—	3,23	0,19	2	0
Textielarbeiders	0,20	0,07	0,01	0,19	0,26	0,02	0,32	0,60	8	0
Levens- en genotmiddelenbereiders	0,60	0,41	1,34	0,18	0,72	0,16	1,27	1,82	5	4
Landbouwpersoneel	2,06	0,00	3,09	0,67	0,13	0,59	1,44	2,81	15	6
Visserijpersoneel	0,09	0,14	0,08	0,00	0,02	—	—	—	—	—a)
Handelspersoneel	4,50	0,01	5,05	15,67	0,14	31,39	5,46	7,32	19	26
Horecapersoneel	2,51	1,35	3,60	4,97	7,99	3,28	4,07	4,73	11	7
Scheepvaartpersoneel	0,49	—	0,74	0,00	—	0,00	0,63	0,46	7	7
Niet-arend verkeerspersoneel	4,05	1,97	2,12	1,11	0,04	0,63	1,91	1,06	22	12
Kantoor-, onderwijzend personeel	9,86	0,05	6,13	26,95	0,04	22,08	20,31	12,12	10	12
Sociaal- en geneeskundig personeel	1,63	0,00	0,48	10,56	—	7,42	11,95	20,04	5	2
Kunst- en sportbeoefenaars	0,80	0,01	0,06	0,64	0,11	0,03	0,12	0,05	81	8
Huishoudelijk personeel	0,06	0,05	0,07	5,16	2,59	6,56	0,94	0,96	23	37
Personeel in algemene dienst	13,78	52,81	23,90	11,90	58,32	12,60	5,15	6,46	34	27
Minder geschikten	19,65	30,78	9,86	14,98	24,44	7,43	—	—	—	—
Onbekend	1,50	—	3,21	1,58	—	2,46	—	—	—	—
Totaal (absoluut)	229.783	42.377	17.989	106.109	20.091	22.549	25.436	4.166	13	10

a) Aantal aanvragen van werkgevers nihil.

Bron: CBS, *Sociale Maandstatistiek*, juli 1981, tabel 1.5.6.

Verborgen discrepantie vormt voornamelijk een studie-object voor sociologen. Zij hebben op dit terrein veel case-studies verricht. In de Verenigde Staten heeft het boek van Braverman veel aandacht getrokken, maar ook in Duitsland is diepgaand aandacht aan dit probleem besteed (9). Het beeld dat door veel van die studies wordt opgeroepen is dat van een sterk verschralende inhoud van met name industriële arbeid. Door toenemende kapitaalintensiteit van de produktie zou op grote schaal taakutholling ontstaan, en ambachtelijk vakmanschap overbodig worden. Soortgelijke processen spelen zich af in de administratieve sfeer. De vraag in hoeverre dergelijke veranderingen in produktietechniek en organisatie tot „discrepantie” aanleiding geven, is niet eenvoudig vanuit de wetenschap te beantwoorden, omdat daarin evaluaties een belangrijke rol spelen. Zowel mensen als functies zijn flexibel, en er kunnen dus geen harde, eenduidige koppelingen worden gemaakt tussen karakteristieken en bekwaamheden van mensen en de kenmerken en functie-eisen van banen. Een functie kan op vele manieren (goed) worden vervuld, en de wensen van aanbieders van arbeid zijn gevarieerd.

Men kan trachten de aansluiting tussen de beschikbare banen en de wensen van werkenden te achterhalen door mensen te vragen of ze tevreden zijn. Dat is een methode met veel nadelen: de antwoorden kunnen vertekend zijn, men kan zich hebben aangepast bij een eigenlijk als ongewenst ervaren situatie enz. Bovendien gaat zo'n probleemstelling meestal voorbij aan de randvoorwaarden waarbinnen de aanpassing tot stand moet komen. Er worden grenzen gesteld door de bestaande produktiestructuur en de beperkte mogelijkheden om dat op korte termijn te veranderen. Niettemin is het interessant te weten wat deze subjectieve methode heeft opgeleverd.

In 1977 werd de enquête *Kwaliteit van arbeid* gehouden, en die bevatte enkele vragen naar deze aspecten. Gevraagd of men bepaalde bekwaamheden in zijn werk zou willen gebruiken maar niet de gelegenheid daarvoor kreeg, antwoordde 75% ontkennend; 55% kan zijn/haar schoolkennis in het werk gebruiken, 20% soms, 25% niet. 11% zou zijn baan afzelden bij een goede kennis. 20% zou aarzelen. 10% zou, bij hernieuwde keuze, de huidige baan afwijzen, 28% zou erover nadenken, 62% zou hem aannemen. Vraagt men de mensen wat voor werk ze zouden kiezen, wanneer ze een vrije keuze konden maken, dan blijkt 82% te opteren voor werk dat op hetzelfde niveau ligt. 3½% kiest voor lager niveau, de rest voor een hoger niveau. Men krijgt uit deze antwoorden niet de indruk dat er op grote schaal frustratie bestaat over de baan die men bezet. Maar zoals gezegd, men zij voorzichtig met de interpretatie van zulke enquêtegegevens.

Verborgene discrepantie kan ook worden benaderd langs de „objectieve” weg, door confrontatie van karakteristieken van werkenden en van hun baan. Zo kan men bij voorbeeld een confrontatie maken tussen genoten opleidingsniveau en het niveau van de functie die men uitoefent. Dit laatste niveau wordt dan gemeten langs de „objectieve” weg van analyse door arbeidskundigen. In Nederland bestaat hiervoor de z.g. ARBI-code, een indeling naar kwaliteit van de functie in zeven niveaus (van zeer eenvoudig tot wetenschappelijk). Met name veranderingen in de aansluiting tussen opleidingsniveau en functieniveau zijn dan interessant.

Conen en Huijgen (10) hebben zulke veranderingen onderzocht voor de periode 1960-1971. Als men bereid is veronderstellingen te maken over een passende aansluiting tussen opleidingsniveau en functieniveau, kunnen de waargenomen mutaties in de aansluiting worden geïnterpreteerd in termen van „onderbenutting” van opleiding en „overbenutting” (11). Voor arbeiders is tussen 1960 en 1971 het gemiddelde functieniveau gedaald voor alle opleidingsniveaus. „Overbenutting” van opleiding is gedaald, „onderbenutting” is gestegen. Voor employés blijkt het beeld wat gecompliceerder te zijn door een aanzienlijke daling van functies op middelbaar

niveau. Voor lagere en uitgebreid lagere opleidingen is het gemiddelde functieniveau gedaald, voor de hogere opleidingen is het gestegen. In die zin is polarisatie opgetreden. Ook voor employés treedt een daling van overbenutting en een stijging van onderbenutting op (12). De resultaten duiden er in ieder geval op dat genoten onderwijs belangrijker is geworden voor het functieniveau dat men bereikt: doorklimmen na een lagere opleiding is veel moeilijker geworden.

Samenvatting van de arbeidsmarktsituatie

Met het bovenstaande zijn slechts enkele aspecten van kwantitatieve en kwalitatieve discrepantie wat nader belicht. Over veel mogelijke discrepantie bestaat in Nederland maar beperkte empirische kennis. Aan de bovenstaande aspecten werd naar verhouding veel aandacht besteed omdat daarover systematische waarnemingen beschikbaar zijn. Andere aspecten zijn meer fragmentarisch waargenomen. Toch kunnen wel enkele hoofdlijnen van de arbeidsmarktsituatie worden geschetst.

Op dit moment is het vraagtekort naar arbeid het overheersende probleem. De uitstoot van arbeid uit het bedrijfsleven is een proces dat al lang aan de gang is. Het hangt samen met de verminderde arbeidsintensiteit van de produktie, met structurele afzetproblemen in sommige sectoren, met veranderingen in concurrentiepositie enz. De daling van de vraag naar arbeid is versterkt door de recessie, waardoor nu structurele problemen aan het oog onttrokken zijn. Zo bleek er enkele jaren geleden een belangrijke binnenfrictie te bestaan, een simultaan hoog niveau van werkloosheid en openstaande aanvragen binnen beroepsgroepen binnen provincies. Dat duidt op fricties op een relatief laag aggregatieniveau (naar beroep en regio). Er bleek ook een nauwe koppeling te zijn ontstaan, gedurende de jaren zestig, tussen opleidingsniveau en functieniveau.

Het bereikbaar eindniveau op de arbeidsmarkt wordt dus veel sterker bepaald door het toetredingsniveau, dat wil zeggen door genoten opleiding. Dit duidt weliswaar op verminderde beweeglijkheid van individuen binnen de arbeidsmarkt, maar het betekent ook dat in veel mindere mate dan vroeger opleidingskansen gemist worden. De krantenjongen wordt geen directeur meer, omdat potentiële directeuren als assistent-directeur beginnen. Het creëert wel problemen voor de uitvallers van het schoolsysteem. Er is evenzo een onmiskenbare verschuiving in de voorkeuren van aanbieders van arbeid. Sinds 1968 is de onderwijsdeelname verschoven in de richting van algemeen vormend onderwijs, ten nadele van beroepsonderwijs. De belangstelling voor werk in de industrie is afgenomen. En de weerstand tegen vuil, onaangenaam werk is toegenomen.

9) H. Braverman, *Labor and monopoly capital*, Monthly Review Press, 1974; het boek heeft als ondertitel: „The degradation of work in the twentieth century”. Zie voor een overzicht van de literatuur ook J. J. van Hoof en J. Dronkers, *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Van Loghum Slaterus, 1980.

10) G. J. M. Conen en F. Huijgen, De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid 1960 en 1971, *ESB*, 23 april, 7 mei, 21 mei en 4 juni 1980. Uitbreiding van het onderzoek met gegevens uit de *Arbeidskrachtentelling 1977*, door dezelfde auteurs, is in bewerking. Voorlopige resultaten lijken de waargenomen ontwikkelingen te bevestigen.

11) J. Hartog, op. cit., blz. 167 e.v. Overbenutting betekent een functieniveau hoger dan bij de genoten opleiding passend wordt geacht.

12) Het zou interessant zijn dergelijke „objectieve” confrontaties van functie en functionaris ook voor andere dimensies dan opleiding te maken. De relevantie van enkele andere variabelen (zoals intellectuele, sociale en manuele vaardigheden) voor functiestructuur en beloningsverhoudingen werd, voor de VS, aangetoond in J. Hartog, *Personal income distribution a multicapability theory*, Martinus Nijhoff, Boston, 1981.

De moeilijke arbeidsmarktsituatie treft natuurlijk niet iedereen in gelijke mate. Ouderen hebben het moeilijk, en komen na werkloosheid niet gemakkelijk meer aan de slag. Toetreders tot de arbeidsmarkt (schoolverlaters, gehuwde vrouwen) ervaren grote problemen. Werkgevers kunnen selectiever worden, en dit maakt de positie van minder gekwalificeerden (etnische minderheden, slecht opgeleiden, gehandicapten enz.) extra kwetsbaar. Vaak treedt daarbij lokale concentratie op, zoals in de oude binnensteden in de Randstad. Naast structurele aspecten speelt hierbij de conjuncturele situatie een belangrijke rol.

Oorzaken van de huidige arbeidsmarktsituatie

In deze paragraaf zal een aantal opmerkingen gemaakt worden over mogelijke oorzaken van de situatie waarin de arbeidsmarkt is komen te verkeren. Daarbij zal met name worden ingegaan op de afgenomen doelmatigheid van de arbeidsmarkt als allocatiesysteem. De macro-economische aspecten van de verminderde finale vraag blijven buiten beschouwing.

Voor de moeizamere werking van de arbeidsmarkt zijn harde en zachte oorzaken aan te wijzen. De harde oorzaken zijn de structuurveranderingen van de arbeidsmarkt, de zachte oorzaken liggen in de sfeer van de arbeidsmotivatie. De belangrijkste structuurverandering op de arbeidsmarkt is de toegenomen heterogeniteit en verbrokkeling, zowel aan de vraagzijde als aan de aanbodzijde. Specialisatie en arbeidsverdeling hebben zich in de jaren zeventig in hoog tempo doorgezet. Dit heeft geleid tot het ontstaan van vele nieuwe functies die specifiek zijn voor bepaalde bedrijven of bedrijfstakken. Kennis en ervaring van werknemers werd daarmee ook specifiek. Opleidingen van individuen zijn specifiek geworden, met name voortgezette opleidingen.

Daarnaast is een grotere spreiding ontstaan in het economisch succes van bedrijven en bedrijfstakken. De standaarddeviatie van de werkgelegenheidsontwikkeling (naar 23 bedrijfsklassen) was in de periode 1967-1977 minstens een derde hoger dan in de periode 1953-1966. De algemene groei tot het midden van de jaren zestig gaat dan over in meer verscheidenheid, met groei naast structurele problemen (textiel, schoei, mijnsluitingen). Indicatief in dit verband zijn ook opmerkingen van Wiegiersma, bij een herziene uitgave van een encyclopedisch boek over de beroepenwereld (13). Hij merkt daarbij op dat tot het begin van de jaren zestig de beroepenwereld geleidelijk evolueerde, maar dat in de tweede helft van dat decennium zeer snelle veranderingen zijn opgetreden. Het in kaart brengen van de beroepenwereld is daardoor aanzienlijk gecompliceerder geworden. De eisen die werden gesteld aan de arbeidsmarkt zijn zwaarder geworden door de toegenomen verschillen in ontwikkeling bij een verfijndere indeling van vraag en aanbod.

De zachte oorzaken zijn zo genoemd, omdat ze voor het merendeel moeilijk te meten zijn. Motivatie, bereidheid tot inspanning, gerichtheid op werk en carrière, neiging tot omscholing en verhuizing behoren niet tot de routinematig gemeten variabelen. Toch lijkt er consensus te bestaan dat de arbeidsoriëntatie en -motivatie sterk gedaald zijn, zeker ten opzichte van de nu verheerlijkte naoorlogse opbouwjaren, toen iedereen zijn schouders eronder zette. Er zijn waarneembare uitingen. Vrijwillige arbeidsmobiliteit is halverwege de jaren zeventig vaak nog maar een kwart van de waarde halverwege de jaren zestig. Er zijn waarneembare veranderingen in die factoren waarvan economen altijd stellen dat ze de motivatie beïnvloeden (en dat zijn dan eigenlijk ook harde oorzaken). Dit geldt met name voor financiële prikkels. Er heeft een sterke nivellering plaatsgehadt van arbeidsinkomens. De heersende opvatting is dat de lonen onderin de verdeling aanzienlijk zijn samengedrukt.

In dat licht zijn recente resultaten van een onderzoek van de Loontechnische Dienst (14) eigenlijk verrassend. Daarin wordt een overzicht gegeven van de loonontwikkeling van

vaklieden in diverse sectoren. De Loontechnische Dienst hanteert de volgende definitie van vakman (blz. 3): „een werknemer die minder eenvoudige werkzaamheden verricht, die zich niet steeds herhalen, waarvoor ruimere administratieve of technische kennis is vereist en die tot op zekere hoogte zelfstandig worden verricht” (15). Gegevens zijn verzameld over het structurele jaarsalaris, inclusief vakantiebijslag, dat wil zeggen het schaalsalaris bij maximum aantal dienstjaren en gemiddelde beoordeling, exclusief toeslagen voor ploegenwerk, inconvenienten enz. (zie tabel 4). Opvallend is de overheersende stijging van het bruto jaarloon van vaklieden t.o.v. het minimumloon. Opvallend is ook de omvang van die stijging. In enkele sectoren loopt het vakliedenloon zes tot zeven punten uit op het minimumloon in twee jaar tijd. Zou de markt dan toch zijn werk doen?

Tabel 4. Het bruto structureel jaarsalaris voor vaklieden in procenten van het minimumloon

	1978	1979	1980
Banken, verzekeringen	133,8	129,7	140,5
Baksteen-, beton-, houtwaren-, meubel-industrie	123,0	125,6	129,1
Verf-, chemische, papier-, rubberindustrie	131,4	127,8	129,5
Confectie-, textielindustrie	117,5	116,1	117,2
Bouw	143,0	149,0	150,9
Dienstverlening, vervoer	139,3	141,6	146,0
Handel	132,9	133,2	141,0
Metaal	127,4	127,3	131,8
Diverse industrie	127,0	127,8	130,5

Bron: omrekening van tabel V-1 uit Loontechnische Dienst, *Het beloningsniveau van vaklieden*, Den Haag, 1981.

Er zijn meer aanwijzingen dat beloningsverhoudingen minder star zijn dan men het vaak voorstelt. Een duidelijk voorbeeld is de inkomensdaling voor hoger opgeleiden die is opgetreden als gevolg van het gestegen aanbod: inkomens naar opleidingsniveau zijn dichter bij elkaar gekomen (16). Een ander punt is het verschil tussen regelingslonen en verdiende lonen. Er zijn indicaties dat verdiende lonen flexibeler zijn dan regelingslonen. Er zijn ook indicaties dat het verschil tussen beide loonontwikkelingen (de loondrift) reageert op spanningen op de arbeidsmarkt (17). Wat in tabel 4 ook opvalt, is het relatieve lage loonverschil voor vaklieden in de metaal, terwijl dat de enige sector is waar nog vraagoverschot bestaat. Weliswaar is ook daar het loonverschil gestegen, maar er is kennelijk nog meer nodig.

De problemen met de beloningsstructuur liggen voor een deel meer op het individuele niveau, op de moeilijkheid om een koppeling te realiseren tussen individuele prestatie en individuele beloning. Eventuele toegenomen starheid kan niet op naam worden geschreven van een uitbreiding van de werkingssfeer van cao's; het percentage werknemers onder collectieve regelingen beweegt zich al jaren tussen 80 en 85. Het gaat veel meer om toegenomen bureaucratisering, om beloning los van prestatie. Prestatiebeloning vindt, in vergelijking

13) S. Wiegiersma en P. J. van Bochove, *De wereld der beroepen*, De Toorts, Haarlem, 1970.

14) Loontechnische Dienst, *Het beloningsniveau van vaklieden*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, december 1981. Ik had de resultaten willen gebruiken ter illustratie van de nivellering (!).

15) In het bankbedrijf gaat het dan om cao-groepen III en IV, in de bouw van metselaars en timmerlieden, in de metaal om functies als bankwerker, draaier, loodgieter, plaatwerker enz.

16) Zie J. Hartog, op. cit., 1980, hoofdstuk 4.

17) Zie hierover J. Hartog en C. Molenaar, *Arbeidsmarkt en beloningsstructuur*, NPAO-rapport (verschijnt binnenkort).

met het buitenland, in Nederland nog slechts in geringe mate toepassing en is in hoog tempo in toepassingsgraad teruggelopen 18).

Een laatste categorie zachte oorzaken ligt in het stelsel van sociale zekerheid. Inactiviteit, hoe dan ook, is financieel aantrekkelijk in Nederland. Het opgebouwde stelsel van sociale zekerheid in Nederland is een grote verworvenheid. In de afweging van efficiency (invloed op de nationale productie) en rechtvaardigheid is daarbij zwaar het accent gelegd op die verdelende rechtvaardigheid. Uitkeringsgronden zijn steeds in hoge mate als exogeen beschouwd. De beïnvloeding van de status „ziek”, „arbeidsongeschikt”, „werkloos” door keuzegedrag van werknemers en werkgevers is genegeerd. Voor een deel is dat ook terecht: er is steeds een omschrijving van toestanden mogelijk waarbij zulk keuzegedrag nauwelijks van belang is (ziekte met ziekenhuisopname, volledige arbeidsongeschiktheid door fysieke handicaps enz.). Maar er is ook een grensgebied waar dat keuzegedrag wel van belang is. Hoe groot dat keuzegedrag is, valt moeilijk aan te geven, en is ook juist het onderwerp van de discussies. Ook van dit keuzegedrag zijn algemeen acceptabele karakteristieken te geven: een hoge netto werkloosheidsuitkering b.v., zal zoekgedrag afremmen, omscholingsneiging reduceren enz. Maar hoeveel? Het ziekteverzuim bij voorbeeld is in Nederland opgelopen van nog geen 4% in de vroege jaren vijftig tot 10% in 1979. Welk deel daarvan heeft te maken met de uitkeringshoogte, en welk deel met ziekte in enge zin?

Voor de Verenigde Staten beoordelen Danziger e.a. 19) inkomensoverdrachten op hun betekenis voor het arbeidsaanbod. Het gaat om overdrachtenprogramma's die in totaal zo'n 10% van het bruto nationaal produkt vergen. De programma's in de VS zijn aanzienlijk kariger in hun uitkeringen dan in Nederland het geval is. Zij schatten de reductie van de aangeboden arbeidstijd op 4,5%, en het inkomensverlies op zo'n 3,5%. Erkend wordt dat het ruwe schattingen zijn met een royale onzekerheidsmarge. Als soortgelijke verhoudingen zouden gelden in Nederland, waar de overdrachtsinkomens een veel grotere omvang hebben en de „incentive”-structuur veel zwakker is, dan zou de reductie in arbeidsaanbod louter als reactie op de uitkeringen (dus nog afgezien van de reactie op de heffingen) aanzienlijk kunnen zijn.

Het kwantificeren van zulke effecten is een enorme opgave waar de politieke beslissers ook niet op zullen wachten. Toch ligt hier in principe een bruikbaar criterium voor heroverweging van de sociale zekerheid. Wanneer de financiële invloed op de kwalificatie voor een regeling gering is, kan verdelende rechtvaardigheid zonder bezwaar doorslaggevend zijn (een voorbeeld is de AOW, met leeftijd als criterium 20). Wanneer de invloed op de keuze groter is, zijn veranderingen in uitkeringsniveau te verdedigen. Dan valt het prijsbeleid ook ten dele samen met het volumebeleid. Als bij voorbeeld zou blijken, dat de doorstroming van Ziektewet naar WAO, niet of nauwelijks door financiële overwegingen wordt beïnvloed, maar de „instroom” in de Ziektewet wel, kan men overwegen Ziektewetuitkeringen te veranderen, maar WAO-uitkeringen ongemoeid te laten 21).

Beleid

In de economie, m.n. in de praktijk van het beleid, is beeldvorming belangrijk. Dit geldt zeker ook ten aanzien van de arbeidsmarkt. Die beeldvorming steunt vaak maar ten dele op grondig, systematisch onderzoek. Veel opvattingen worden gevoed door incidentele waarnemingen en globale noties over de waarden van essentiële parameters. Politieke voorkeuren omvatten vaak juist mede een bepaalde „schatting” van zulke essentiële parameters. Dit verschijnsel komt o.a. tot uiting in de discussie rond de uitkeringshoogte van sociale-zekerheidsregelingen: de invloed van de uitkeringshoogte op het gedrag van werknemers wordt op vage gronden heel verschillend beoordeeld. Dat is ook onvermijdelijk: beleid zal altijd op beperkte informatie steunen.

Wat valt op grond van het vorenstaande te zeggen over het te voeren beleid? Globale stimulering van de vraag naar arbeid is van primair belang. Immers, een beleid gericht op versoepeling van de arbeidsmarkt betekent ook extra aanbod van arbeid. Op korte termijn maakt dus reductie van ziekteverzuim, vermindering van zoektijd door werklozen enz., de problemen niet gemakkelijker. Versterking van de vraag naar arbeid zal ook de positie van relatief zwakke groepen op de arbeidsmarkt verbeteren.

Verbetering van de allocatieve werking van de arbeidsmarkt kan met diverse instrumenten worden nagestreefd. Differentiatie van de loonontwikkeling is een mogelijkheid; speelruimte op het gebied van de lonen, op het niveau van de onderneming lijkt daarbij van belang, gezien de vroegere discrepantie op laag aggregatieniveau (*binnen* beroepsgroepen, *binnen* provincies). Maar ook sectorgewijze differentiatie kan een bijdrage leveren. In *Plaats en toekomst van de Nederlandse industrie* beveelt de WRR o.a. uitbouw aan van de sector kapitaalgoederen en uitrusting. Dat komt voor een groot deel neer op stimulering van de metaalindustrie, die recent de enige sector bleek waarin het aantal openstaande vacatures het aantal werklozen nog overtrof. Ook bleek binnen de metaalindustrie het relatieve loon van vaklieden erg laag te zijn. Duidelijk is dat de beleidsrichting die door de WRR wordt aanbevolen, eisen stelt aan het functioneren van de arbeidsmarkt. Verbetering van marktwerking kan ook worden nagestreefd met andere instrumenten (naast loon) die invloed hebben op arbeidsmobiliteit: arbeidsomstandigheden, kwaliteit van de arbeid e.d. Ten dele kan dit ook via het prijsmechanisme. Een verhoogde compensatie voor onaangename werkomstandigheden, veiligheidsrisico's enz. betekent een stimulans tot verbetering van die omstandigheden door de werkgever.

Een belangrijke vermindering van de werkloosheid kan op korte termijn niet worden verwacht. De reductie van werkgelegenheidscoëfficiënten in het bedrijfsleven zal doorgaan. De kwartaire sector biedt geringe perspectieven, o.a. vanwege financiële problemen en afnemend gebruik van belangrijke voorzieningen op grond van demografische ontwikkelingen 22).

Herverdeling van werk en arbeidstijdverkorting blijven daarmee over als belangrijke instrumenten. In het WRR-rapport *Vernieuwingen in het arbeidsbestel* komen deze instrumenten uitvoerig aan de orde, en worden voor- en tegenargumenten op een rij gezet. Interessant is de gedachte om bij de toepassing te differentiëren naar bedrijfstak. Zo kan een bijdrage worden geleverd aan de beoogde verbetering van de arbeidsmarktwerking. Of dat werkt, is natuurlijk nog de vraag. Relatief aantrekkelijke bedrijfstakken (zoals de kwartaire sector) zouden meer in arbeidstijd (en loon) terug moeten dan andere, zodat het relatief inkomen stijgt in die andere bedrijfstakken (zoals de industrie). Het beoogde effect wordt echter teniet gedaan indien de potentiële kwartaire-sectorwerkers een hoge voorkeur voor vrije tijd hebben, hetgeen niet ondenkbaar is.

18) Zie de inleiding van H. K. Thierry op het symposium *Functiewaardering en Beloningsverhoudingen*, Erasmus Universiteit Rotterdam, september 1981. Zie ook A. M. Koopman-Iwema, *Loon-naar-werken: een nieuw geluid? Internedair*, 12 februari 1982. Zij merkt op (blz. 12): „Ongeveer 85% van de Nederlandse werknemers heeft een vast inkomen, onafhankelijk van hun prestaties, waarbij de jaarlijkse verhogingen zijn gebaseerd op leeftijd en ervaring, en volgens een van te voren bekend schema worden verstrekt”.

19) S. Danziger, R. Haveman en R. Plotnick, *How income transfer programs affect work, savings and the income distribution: a critical review*, *Journal of Economic literature*, jg. 19, nr. 3, september 1981.

20) In feite is dit een toepassing van het welvaartstheoretische argument dat „lump sum”-belastingen optimaal zijn.

21) Zie Ph. de Jong e.a., *Determinanten van WAO-toetreding*, Symposium „Some economic aspects of disability”, Erasmus Universiteit Rotterdam, oktober 1981.

22) De kwartaire sector in de jaren '80, *SCP en CPB Project Personeelsvoorziening kwartaire sector*, *Bulletin*, nr. 2, Den Haag, 1980.

De WRR verwacht terecht geen wonderen van arbeidstijdverkorting en deeltijdarbeid. Zulke maatregelen zijn erop gericht extra vraag naar arbeid uit te lokken. De kostenproblemen daarbij zijn al gesignaleerd (loonreductie, extra recrutings- en organisatiekosten). Maar van belang is tevens dat in elke sector waar de vraag verhoogd wordt, er aanbod tegenover staat. Verhoogde flexibiliteit op de arbeidsmarkt is dus ook in dit verband noodzakelijk. Anders ontstaan slechts nieuwe fricties. Op langere termijn lijkt arbeidstijdverkorting, in welke gedaante dan ook, de aangewezen weg om de werkgelegenheidsproblematiek te verminderen. We kunnen ons

daarbij nog steeds spiegelen aan wat Alfred Marshall al zo'n eeuw geleden opmerkte: „But unfortunately human nature improves slowly, and in nothing more slowly than in the hard task of learning to use leisure well. In every age, in every nation, and in every rank of society, those who have known how to work well, have been far more numerous than those who have known how to use leisure well!” 23).

Joop Hartog

23) A. Marshall, *Principles of economics*, Macmillan, Londen, 1979, achtste druk, blz. 599.