

## Arbeidsmarkt in etages



„In wezen kwamen er uit het onderwijs in de jaren zeventig te weinig ongeschoolden”. Bijgevolg gingen in die jaren redelijk geschoolde mensen „ongeschoolde” arbeidsplaatsen innemen. Gevolg: de eisen voor die functies werden opgeschroefd en ongeschoolden werden voor die banen niet meer aangenomen. Er vindt dus een verdringingsproces plaats. Men kan zich voorstellen dat op deze wijze geschoolden halfgeschoolden verdringen, halfgeschoolden (geoeffenden) de ongeschoolden verdringen, terwijl de ongeschoolden werkloos bleven.

Zo omschrijft Jet Bruinsma, aan de hand van een themanummer van het tijdschrift *Vorming*, de situatie 1). Er wringt iets in deze redenering. Kort gezegd komt het er op neer dat er minder werkloze ongeschoolden zouden zijn, als er meer op de arbeidsmarkt zouden komen. Zo ligt het natuurlijk niet. De redenering zou zo moeten lopen: er werden meer geschoolden en geoeffenden opgeleid dan er banen voor beschikbaar zijn. Zij worden dus gedwongen de eisen die zij aan banen stellen wat omlaag te schroeven en dus leidde de potentiële werkloosheid der geschoolden tot actuele werkloosheid onder de laag of niet geschoolden. Overschotten op de arbeidsmarkt worden „naar beneden doorgegeven”. Uit de tijd van de overspannen arbeidsmarkt weten we dat zich toen een vergelijkbaar proces afspeelde: omdat het voordeliger is een ongeschoolde dan een geschoolde plaats open te laten werden mensen boven hun capaciteit ingezet en omgeschoold, en deden de meest acute tekorten op de arbeidsmarkt zich ook „aan de onderkant” gevoelen.

De ongeschoolde sector op de arbeidsmarkt trekt als het ware altijd de extreme situaties naar zich toe. In de

tijd van de overspannen arbeidsmarkt uit zich de overspanning dáár het meest acuut. (Daar ontstonden ook de wilde stakingen van 1970.) In de arbeidsmarkt, gekenmerkt door massawerkloosheid, is de werkloosheid daar toch weer wat groter dan elders. Dit geldt uiteraard, tenzij er op dat niveau loonflexibiliteit aanwezig is. De ervaringen in de VS laten zien dat in dat laatste geval juist op dat niveau nieuwe banen worden geschapen.

De meeste niveaus op de arbeidsmarkt zijn als het ware doorgangsstations (tussen „etages”). Zij communiceren met het naast hogere en het naast lagere niveau. Maar er moet per definitie een basisstation zijn, zonder naast lager niveau. Men mag veronderstellen dat er ook aan de bovenkant zo'n niveau ligt. Tekorten worden daar, hoe dan ook, opgevuld, zo nodig door loonbeleid of door het aantrekken van mensen met een wat lagere kwalificatie dan gewenst, en overschotten kunnen alleen „naar beneden” worden doorgesluist. Ook aan de bovenkant van de arbeidsmarkt komen algemene tekorten verhevigd over, maar de gevolgen voor de betrokkenen zijn minder dramatisch.

Dit klinkt allemaal redelijk en geloofwaardig en het verklaart sommige verschijnselen op de arbeidsmarkt. Toch is het een éénzijdig model. Immers, het gehele aanpassingsproces van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, wordt verondersteld door het aanbod (door de werknemer dus) te worden ondergaan. In werkelijkheid zal ook de vraag (de werkgever dus) zich van tijd tot tijd moeten aanpassen aan de situatie op de arbeidsmarkt. Men mag aannemen dat de vraag welke zijde zich aanpast, de vraag of het aanbod, met name bepaald wordt door de aard van de spanning op de ar-

beitsmarkt. Is er een algemeen tekort aan mensen, dan ligt de zwaarste last op de werkgevers. Zij trachten via het instrument van loonsverhoging te reageren en passen hun organisatie zo nodig aan aan de onvermijdelijk geachte tekorten. In een situatie van grote werkloosheid ligt de zwaarste last op de werknemers. Zij passen zich aan door het vermelde proces van het verminderen van de eisen die zij aan banen stellen (wat inhoud van het werk en wat loon betreft). Hebben ze daarvoor geen ruimte, dan blijft slechts werkloosheid over.

Het is begrijpelijk dat men aan geen van beide kanten van de arbeidsmarkt grote behoefte heeft aan dit soort aanpassingsprocessen. Maar de arbeidsmarkt heeft een nogal hardhandig instrumentarium om deze aanpassingsprocessen af te dwingen. Dat instrumentarium omvat, wat de werkgevers betreft, het looninstrument of anders moeilijk vervulbare – en dus kostbare – vacatures (en dus wellicht reorganisaties van het werk en om- en bijscholing van nieuw aan te trekken personeel). Wat de werknemers betreft werkloosheid, loonflexibiliteit en het aanpassen van de verwachtingen die men van een baan had.

Op dit moment zien we tegelijkertijd tekorten aan de top en overschotten aan de basis van de arbeidsmarkt. Omdat dit uit een oogpunt van loonpolitiek tot onmogelijke aanpassingen zou moeten leiden ligt de druk met name op de andere elementen van het arbeidsmarktinstrumentarium: aanpassing van eisen of organisatie en onvervulbare vacatures naast blijvend hoge werkloosheid.

1) *De Volkskrant* van 6 augustus 1985.