

Beweeglijk werk

De Nederlandse arbeidsmarkt zou star zijn. Het tegendeel is waar. Sterker nog de Nederlandse corporatistische verhoudingen zorgen voor een betere loonvorming dan op een vrije neoklassieke markt het geval zou zijn.

Nog niet zo lang geleden was het schrijven van een proefschrift een levenswerk. Begin van de jaren zeventig hadden proefschriftschrijvers een vaste aanstelling als wetenschappelijk medewerker aan de universiteit, genoten van een goed salaris en maakten al schrijvend carrière. Men kon zelfs proefschriftschrijvend professor worden. Twintig jaar later worden proefschriften geschreven aan de rand van de armoedegrens door vogelvrije burzalen zonder aanstelling. De proefschriftschrijver is in twintig jaar tijd gezakt van benijdenswaardige nieuwe vrijgestelde tot beklagenswaardige uitkeringstrekker. Als rigide universiteiten in korte tijd zulke dramatische wijzigingen in arbeidsvoorwaarden vertonen, dan kan de echte arbeidsmarkt niet achterblijven.

Door grote en kleine deskundigen wordt de Nederlandse arbeidsmarkt spontaan en zonder aarzeling geassocieerd met: verstarde, rigide, en star. De OESO had het in haar landenrapport vorig jaar over "the labour market which is now unquestionable the weak spot in an otherwise fundamentally healthy economy"¹. Van lonen wordt gedacht dat ze in elk geval neerwaarts star zijn en zeker niet reageren op schaarsteverhoudingen. Van werknemers wordt gezegd dat ze tot een zo vroeg mogelijke uittreding zo min mogelijk willen werken voor een zo hoog mogelijk loon bij steeds dezelfde werkgever. Van werkgeversorganisaties en vakbonden wordt vermoed dat ze elkaar de hand boven het hoofd houden. Door het algemeen-verbindendverklaren wordt loonconcurrentie vermeden waardoor overall hetzelfde hoge gemiddelde loon wordt betaald dat vervolgens in hogere prijzen op de consument wordt afgewenteld. Door loonmatiging hoeven werkgevers zich niet in te spannen om met nieuwe producten en goedkopere produktiemethoden

te concurreren op de internationale markt en worden werknemers gegerandeerd van werkgelegenheid. De overheid zorgt voor dekking via een riant stelsel van sociale zekerheid en slaat elk jaar het inkomensplaatje totaal plat.

Beweegt er dan niets, is de Nederlandse arbeidsmarkt echt versteend, als een maffiaslachtoffer in beton gegoten? Ik wil in deze bijdrage door opsomming van beweeglijke delen op de arbeidsmarkt laten zien dat het meevalt. Op vele plekken wordt aan hoogte en duur van de arbeidsvoorwaarden geschoven. Het is een druk komen en gaan op de arbeidsmarkt. Lonen veranderen en mobiliteit is groot. De arbeidsmarkt is flexibeler dan gedacht.

Flexibiliteit en beleid

Onder flexibilisering van arbeid wordt in de recente nota *Flexibiliteit en Zekerheid* van het Ministerie van Sociale Zaken verstaan: "het vermogen om de hoeveelheid en de hoedanigheid van de factor arbeid aan te passen aan veranderingen in de omgeving". Er is turbulentie zowel de vraagzijde als de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (veranderingen in produktietechnologie, veranderingen in voorkeuren van werknemers) en de cruciale vraag is of de Nederlandse arbeidsmarkt hier een antwoord op heeft. Ik wil in dit korte bestek alleen maar aannemelijk maken dat er veel flexibiliteit is en dus ruimte voor aanpassing. Ik ga niet in op de vraag of de Nederlandse arbeidsmarkt ook het adequate antwoord geeft binnen een redelijke termijn. Een dergelijk oordeel vergt een veel diepgaander studie dan ik hier van plan ben.

1. OESO, *OECD Economic Surveys 1993-1994, The Netherlands*, 1994, blz. 82.

Laat me flexibiliteit inventariseren langs de twee belangrijkste economische dimensies: hoeveelheid en prijs, in dit geval: flexibel werk en flexibel loon. Onder het kopje flexibel werk kijk ik naar kwantitatieve verschuivingen in de werkgelegenheid, de arbeidsparticipatie in personen en uren, de soorten contracten en de arbeidsmobiliteit. Onder het kopje flexibel loon kijk ik naar veranderingen in de gemiddelde beloning en de beloningsstructuur.

Flexibel werk

Het absorptievermogen

In het begin van deze eeuw werkten 2,0 mln mensen, in 1950 waren dat er 3,8 miljoen en in 1994 6,6 miljoen. Over de hele periode meer dan een verdrievoudiging. In dezelfde periode verdrievoudigde de totale bevolking zodat het aandeel werkenden in de bevolking slechts licht steeg. De samenstelling is echter totaal anders. De deelname van vrouwen bleef meer dan een halve eeuw min of meer constant op 17% maar schoot toen vanaf 1960 in 30 jaar tijd pijlsnel de hoogte in naar 31% in 1990.

Vooraf na de tweede wereldoorlog absorbeert de Nederlandse arbeidsmarkt enorm veel. Het aantal werknemers verdubbelt na de oorlog. Het sterkst was de stijging in de jaren zestig en de tweede helft van de jaren tachtig. In de laatste jaren is de sterke stijging in personen gemeten vooral te danken aan de opkomst van deeltijdarbeid. In arbeidsjaren gemeten is de stijging minder groot maar toch nog een miljoen jaren sinds 1950. Overigens zijn mensen belangrijker dan arbeidsjaren. Zelfs Lucas, een onvervalste Chicago-econoom is het daar mee eens. Dit is wat hij zegt over werkloosheid:² "If we are serious about obtaining a theory of unemployment, we want a theory of unemployed *people*, not unemployed 'hours of labor services'; about people who look for jobs, hold them, lose them, people with all the attendant feelings that go along with these events."

Het aantal gewerkte uren is niet dramatisch gestegen sinds 1950. In 1950 werkten alle werknemers samen 6,6 mrd uur, in 1970 werd een hoogtepunt bereikt met totaal 8,5 mrd uur en in 1993 zitten we op 8,4 mrd. Vergeleken met 1950 zijn gewerkte uren slechts met een kwart toegenomen. In 1950 werkte een voltijder 2.369 uur

per jaar (overwerk niet meegeteld). Dit is ruim 48 uur per week. In 1993 is een volle werkweek nog maar 38 uur en de totale jaarlijkse arbeidsduur is slechts 1740 uur³. Terwijl de individuele arbeidstijd inkromp, bleef de produktie stijgen. Die ruimte is er door de groei van de arbeidsproductiviteit. In de periode 1971-93 steeg onze arbeidsproductiviteit gemiddeld met 2,2% per jaar. In de Nederlandse exportsector was de groei zelfs 3,6% per jaar. Het OESO-gemiddelde in dezelfde periode was 2,4%⁴.

Dit alles overziend kan ik alleen maar concluderen dat er niets mis is met het absorptievermogen van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze heeft veel ruimte gecreëerd voor grote cohorten schoolverlaters, intredende vrouwen en migranten. Tegelijkertijd heeft ze een toename van de arbeidsproductiviteit mogelijk gemaakt die we hebben omgezet in meer vrije tijd. Nog steeds blijft de arbeidsmarkt flink ruimte maken. In 1994 waren er 340.000 banen meer dan in 1990, ondanks de recessie⁵.

Grote stromen

De arbeidsmobiliteit in Nederland is ruwweg 15%. De mobiliteit daalt in een laagconjunctuur. In 1990 veranderde 15% van de werkenden van baan. In 1994 op het einde van de conjunctuurdip was dat nog maar 8%. Deze mobiliteitscijfers zijn internationaal goed vergelijkbaar. Er is echter nog veel meer beweging op de arbeidsmarkt. In 1992 bijvoorbeeld nam de werkgelegenheid toe met bijna 60.000 personen. Dit was het saldo van een gelijktijdelijke creatie van veel meer banen (240.000) en van het verloren gaan van ruim 180.000 banen⁶.

Volgens het CBS was in 1991 de instroom van nieuwe werknemers in bedrijven 15,2% van de werkgelegenheid. Het aantal uitstromers was 13%. Netto groeide de werkgelegenheid toen met 2,2%. Wolter Hassink komt in zijn proefschrift op basis van het vraagpand van de OSA voor 1990 tot een instroompercentage van nieuwe werknemers in bedrijven van 11,9%, een uitstroompercentage van 10,1%⁷. Het aantal interne baanwisselingen is 3,3% van de werkgelegenheid. Hij laat ook zien dat slechts 58% van alle nieuwe instroom in groeiende bedrijven binnenkomt. Slechts 40% van alle uitstroom is in krimpende bedrijven. Ook groeiende bedrijven ontslaan en

teruglopende bedrijven nemen mensen aan.

De netto toename van de werkgelegenheid op de arbeidsmarkt, waar we het meestal over hebben, verhuult de veel grotere bruto stromen. Alle bedrijven nemen aan en ontslaan. Er is veel meer mobiliteit dan we soms spontaan vermoeden.

Steeds meer flexibel, tijdelijk en deeltijd

De laatste jaren is het aantal flexibele en tijdelijke contracten toegenomen: van 8,6% in 1989 tot 10,4% van het totaal aantal arbeidscontracten in 1994⁸. Dat is dus 1 op de 10. Het aantal tijdelijke contracten in de vervulde vacatures nam toe van 11% in 1992 tot 20% in 1994. Vooral de kwartaire sector is sterk in tijdelijk werk: 34% van de nieuwe contracten. Onder flexibele contracten wordt begrepen: thuiswerkers (3% van het totaal flexibele contracten in 1994), seizoenswerkers (7%), vakantiewerkers (10%), uitzendkrachten (32%) en oproep- en invalkrachten (47%). Flexibele en tijdelijke contracten zitten duidelijk in de lift.

De files op de snelwegen in de spitsuren doen vermoeden dat iedereen in Nederland werkt van negen tot vijf. Volgens het CBS werkt bijna de helft van de werkenden wel eens 's avonds, 's nachts of in het weekeinde⁹. Het is genoegzaam bekend dat Nederland kampioen deeltijdwerken is. We hebben relatief de meeste deeltijdwerkers van de hele OESO. Dit

2. R.E. Lucas, *Models of business cycles*, Basil Blackwell, 1987, blz. 52.

3. CBS, *Werken en leren in Nederland 1995*, hoofdstuk 6, De werkzame beroepsbevolking sinds 1900, Voorburg/Heerlen, september 1995, blz. 58-61 en CBS, *Werken en leren in Nederland 1994*, hoofdstuk 6, Werkt Nederland meer sinds 1950?, Voorburg/Heerlen, september 1994, blz. 46-48.

4. OECD *Economic Survey, The Netherlands*, 1994, blz. 61.

5. CBS, *Werken en leren in Nederland 1995*, blz. 12.

6. OSA, Ruimte aan werk, OSA-rapport nr. 20, mei 1995, blz. 72.

7. W.H.J. Hassink, *Worker flows and the employment adjustment of firms*, Academisch proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam, Tinbergen Institute Research Series, nr. 105, 1995, blz. 47.

8. De cijfers in deze paragraaf komen uit een recente interne notitie (D0350) van de Arbeidsvoorziening te Rijswijk.

9. CBS, *Werken en leren 1994*, hfst. 7. Iedereen werkt toch van negen tot vijf?, blz. 49-50.

heeft zeker geholpen om meer werkgelegenheid in personen te creëren en voldoet aan de voorkeuren van herintredende vrouwen.

Flexibilisering en differentiatie van de werktijd en van de arbeidsrelatie is een trend die zich zal voortzetten in de toekomst. Recente cao's (Akzo-Nobel, KPN) wijzen in die richting en de recente flexibiliteitsnota van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid speelt in op deze verschuivingen die reeds een aantal jaren aan de gang zijn (of het inspelen wel adequaat is moet nog blijken). Men zou het begin van dit soort collectief afgesproken flexibilisering van de arbeidsmarkt reeds in het Akkoord van Wassenaar uit 1982 kunnen zien.

Kampioen uitzenden

Nederland is ook kampioen uitzendbureaus (uitzendarbeid bedraagt 2,5% van de werkgelegenheid in 1994). Tijdens de recente conjuncturele opleving nam het aantal werkenden voor het uitzendbureau fors toe. Dat is normaal tijdens de heropleving van de conjunctuur. Werkgevers zijn nog niet geheel zeker of de goede tijden zullen blijven en zijn voorzichtig met het aannemen van vaste werknemers. Wanneer de gunstige conjunctuur zich doorzet, wordt uitzendarbeid meestal relatief minder belangrijk. Wat opvalt dit jaar is dat het relatieve aantal uitzendkrachten ook in het tweede jaar van de hoogconjunctuur hoog blijft. Deze per definitie flexibele arbeidsinzet is blijkbaar een structureel onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt geworden. De plannen van Minister Melkert in zijn flexibiliseringsnota voor het geven van vastigheid aan de uitzendkrachten doet dan ook het ergste vermoeden.

Flexibel loon

Over de periode 1971-93 stegen de reële loonkosten jaarlijks gemiddeld met 2% en daalden de reële arbeidskosten per eenheid produkt met -0,2%. Dat is vergelijkbaar met de rest van de OESO (2,2% en -0,1). Bijzonder voor Nederland is echter de enorme fluctuatie over deze periode. In de jaren zeventig steeg de index van reële arbeidskosten per eenheid produkt van 100 naar 115, in de jaren tachtig daalde deze index terug van 115 naar 94. Dat is een bandbreedte van circa twintig percentagepunten¹⁰. Dat is niet niks.

Lonen in Nederland reageren ook op normale wijze op werkloosheid. Volgens de klassieke regels van de marktwerking moeten lonen dalen bij een arbeidsoverschot. Dan doen ze ook. Volgens Marcel Lever is de reactiecoëfficiënt van lonen op de werkloosheid in Nederland vergelijkbaar met wat er in andere landen wordt gevonden. De semi-elasticiteit van de loonvoet ten opzichte van de werkloosheidsvoet in Nederland bedraagt -1,5. Ieder percentagepunt werkloosheid heeft een drukkend effect op de loonvoet van -1,5%¹¹. Uit een breed overzicht van de internationale literatuur komen Teulings en Hartog tot een consensus-schatting voor deze elasticiteit van -1,4 tot -1,6%¹². Daar zitten we precies middenin. In hun recent verschenen studie voor het Ministerie van Sociale Zaken rapporteren ze in dit verband ook dat "aggregate wage flexibility in the Netherlands is certainly not less than in the US"¹³.

Nieuwkomers als pieneut

In een studie over loonflexibiliteit op de Amerikaanse arbeidsmarkt laten Beaudri and DiNardo zien dat een groot deel van de loonaanpassingen wordt afgewenteld op de nieuwkomers op de arbeidsmarkt¹⁴. Nieuwkomers die in een hoogconjunctuur toetreden krijgen relatief goede arbeidsvoorwaarden, pechvogels die aan hun carrière beginnen (of herbeginnen) tijdens een laagconjunctuur krijgen relatief lage startsalarissen. Volgens hen leidt 1% hogere werkloosheid tot gemiddeld 3% lagere lonen voor nieuwkomers. De werknemers die een baan hebben (de 'insiders') hebben in de VS geen last van lagere werkloosheid. Hartog, van Opstal en Teulings hebben deze studie voor Nederland herhaalt en vinden dat 1% hogere werkloosheid leidt tot een 0 tot 1% lagere beloning van nieuwkomers ten opzichte van zittende werknemers. Zij suggereren dat het verschil tussen de VS en Nederland er op zou kunnen wijzen dat onze corporatistische instituties met succes ijveren voor een geringer loonverschil tussen insiders en outsiders¹⁵.

Uit ander werk van Hartog en Teulings blijkt dat onze corporatistische instituties er voor zorgen dat de aanpassingen op de arbeidsmarkt gebeuren zoals dat volgens de neoklassieke tekstboeken hoort. Teulings maakt aannemelijk dat marktconforme resultaten worden bereikt wanneer corpo-

ratistische organisaties onderhandelen over de initiële loonstijging en individuele werkgevers en werknemers over de incidentele looncomponent¹⁶.

De opsomming

De opsomming van een groot aantal plekken waar er meer flexibiliteit is dan de mythe van de starre Nederlandse arbeidsmarkt doet vermoeden, is nog geen bewijs dat de Nederlandse arbeidsmarkt een volbloed flexibele markt is. De Nederlandse arbeidsmarkt heeft misschien niet de beweeglijkheid van een prima-ballerina maar draait behoorlijk rondjes. De Nederlandse arbeidsmarkt heeft een indrukwekkend absorptievermogen, genereert een behoorlijke groei van de arbeidsproductiviteit, creëert ruimte voor toename van vrije tijd en biedt in toenemende mate meer mogelijkheden voor differentiatie in arbeidstijden en contractvormen. Aan de kant van loonflexibiliteit is er ruimte voor pieken en dalen in de reële loonkosten per eenheid produkt. Het gemiddeld loonniveau is normaal gevoelig voor werkloosheid, niet meer en niet minder dan in andere landen. Misschien nog het meest verrassend resultaat is dat de corporatistische organisatie van onze economie eigenlijk beter zorgt voor een neoklassieke aanpassing dan de neoklassieke markt zelf. Deze brede waaier van flexibiliteit mag echter niet doen vergeten dat de dorre, starre woestijn nog steeds oprukt aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Jules Theeuwes

10. OECD *Economic Surveys, The Netherlands*, 1994, blz. 61-62.

11. M.H.C. Lever, Loonvorming en werkloosheid, *ESB*, 16 februari 1995, blz. 144-148.

12. C.N. Teulings en J. Hartog, *Corporatism or Competition*, hoofdstuk 8, Unemployment and wage flexibility, mimeo, Universiteit van Amsterdam, 1995.

13. J. Hartog en C.N. Teulings, *Market, institutions and wages*, werkdocument van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nr. 8, december 1994, blz. 50.

14. P. Beaudry en J. DiNardo, The effect of implicit contracts on the movement of wages over the business cycle: evidence from micro data, *Journal of Political Economy*, 1991, blz. 665-688.

15. J. Hartog e.a., Loonvorming in Nederland en de Verenigde Staten, *ESB*, 8 juni 1994, blz. 528-533.

16. C.N. Teulings, Efficiënte loonvorming door sociale partners, *ESB*, 17 mei 1995, blz. 460-464.