



Bokken of schapen?

Auteur(s):

Teulings, C.N.

De auteur is verbonden aan de Universiteit van Amsterdam en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Verschenen in:

ESB, 81e jaargang, nr. 4043, pagina 97, 31 januari 1996

Rubriek:

Uit de vakliteratuur

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt, uit, de, vakliteratuur

Tal van vragen zijn opgekomen sinds Daimler zijn financiële steun aan Fokker heeft stopgezet. Zijn er schuldigen, en zo ja, wie? Is er nog kans op redding, zeker nu de overheid een boedelkrediet ter beschikking heeft gesteld? En niet in de laatste plaats: wat zal er gebeuren met de mensen die bij reorganisatie of zelfs sluiting op straat komen te staan? Wat zijn hun kansen om opnieuw aan de slag te komen en wat voor salaris zullen zij dan gaan verdienen?

Deze laatste vraag is het onderwerp van dit artikel. Wat zijn de arbeidsmarktperspectieven van mensen die wegens reorganisaties of bedrijfssluitingen op straat komen te staan? De mensen die zijn ontslagen bij de vorige reorganisatie, nu twee jaar geleden, hebben in meerderheid relatief gemakkelijk nieuw werken kunnen vinden. Fokker had een goede reputatie en zijn werknemers waren goed opgeleide vakkrachten. Voor dat soort mensen is op de markt emplot. Echter, voor de groep werknemers die thans met ontslag wordt bedreigd zou de situatie wel eens anders kunnen zijn. Probeer voor uzelf voordat u verder leest de vraag te beantwoorden: heeft de groep die nu ontslagen wordt betere of slechtere perspectieven op de arbeidsmarkt dan de vorige groep?

Als we Amerikaans onderzoek van Gibbons en Katz mogen geloven dan zijn de perspectieven voor de nieuwe groep beter, mits, niets voor niets in dit leven, de vestiging waar zij werken in zijn geheel gesloten wordt¹. De theoretische verklaring voor dit contra-intuïtieve resultaat ligt in Akerlofs bekende analyse van de markt voor maandagmorgen-modellen ('lemons')². Op het moment van indiensttreden kan een werkgever de kwaliteit van zijn sollicitanten niet goed beoordelen. Hij is gedwongen om min of meer op de tast een keuze te maken uit de kandidaten. Pas na verloop van tijd is hij in staat de bokken van de schapen te scheiden. Op dat moment is het echter te laat. De werknemers zijn al in dienst, en een ontslagprocedure is een moeizame weg.

Theoretisch zou de werkgever via loondifferentiatie zijn selectieprobleem kunnen oplossen. Door goede werknemers een flinke opslag te geven bindt hij ze aan het bedrijf en door de mindere werknemers een laag loon te bieden geeft hij ze een prikkel om elders hun geluk te beproeven. Het is echter niet denkbeeldig dat deze werkgever daarmee precies het omgekeerde bereikt van wat zijn bedoeling was. Zijn concurrenten hebben immers precies hetzelfde informatieprobleem. Die zijn evenmin in staat bokken en schapen te onderscheiden. Door loondifferentiatie toe te passen helpt de werkgever zijn concurrenten: uit het loonaanbod kunnen zij opmaken wie de goede werknemers zijn. Die worden vervolgens weggekocht en de werkgever blijft met bokken zitten.

Dit mechanisme verklaart het cruciale verschil tussen een reorganisatie en de sluiting van een hele vestiging. Bij een reorganisatie zal de werkgever vanzelfsprekend eerst zijn bokken ontslaan en zijn schapen aan zich trachten te binden. Andere werkgevers kunnen uit het ontslag dus afleiden dat het om bokken gaat. Zij zullen die mensen daarom niet snel een nieuwe baan aanbieden. Bij de sluiting van een vestiging treedt dit selectie-effect niet op. Iedereen wordt ontslagen, ongeacht zijn of haar kwaliteit.

Gibbons en Katz presenteren empirisch materiaal gebaseerd op het Displaced Worker Survey voor 1984 en 1986, waarin voor ontslagen werknemers gegevens over het loon zowel voor ontslag als na ontslag zijn opgenomen. De data maken het mogelijk om onderscheid te maken tussen reorganisaties en sluitingen. Deze gegevens bevestigen het theoretische model: degenen die hun baan verliezen bij een sluiting gaan er in een nieuwe baan 6% minder op achteruit dan degenen die dat bij een reorganisatie overkomt. Bovendien is de laatste groep vaker een tijdje werkloos voor ze een nieuwe baan hebben en duurt die werkloosheid gemiddeld langer.

Vanzelfsprekend gaat dit selectiemechanisme niet op als bij een reorganisatie een strikte ontslagvolgorde wordt gehanteerd. In dat geval kan de werkgever niet kiezen wie de laan uitvliegt, maar wordt daarover beslist via vaste regels en ronde getallen. Vakbonden dwingen vaak de toepassing van een vaste volgorde af, bijvoorbeeld 'last in, first out'. Zoals de bovenstaande analyse laat zien hebben ze daar ook een goede reden voor, omdat degenen die toch ontslagen worden dan een betere uitgangspositie hebben om weer een baan te vinden. De empirische resultaten laten zien dat dit ook inderdaad klopt. In die sectoren waar de vakbonden een grote vinger in de pap hebben, vooral bij 'blue collar'-werkers, blijkt het loonverschil tussen ontslag door reorganisatie en ontslag vanwege sluiting veel geringer te zijn. De vaste ontslag- volgorde biedt de ontslagenen bescherming.

Al met al is er voor de mensen bij Fokker dus goede hoop, vanwege de ervaringen met de eerdere ontslaggolven, maar vooral als er hele vestigingen worden gesloten. Het blijft een wrange conclusie

1 R. Gibbons en L.F. Katz, Layoffs and lemons, *Journal of Labor Economics*, 1991, blz. 351-380.

2 G.A. Akerlof, The market for lemons: qualitative uncertainty and the market mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, 1970, blz. 488-500.

Copyright © 1996 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)