

De invloed van een slecht functionerende arbeidsmarkt op de werkgelegenheidscreatie door bedrijven

DR. J.M.G. FRIJNS*

Over de problemen op de arbeidsmarkt is al veel geschreven. Het is bekend dat er een aanbodoverschot is van „witte-boorden“-werkers en een snel dalend aanbod van ongeschoolde en geschoolde arbeiders. Marktimperfecties blijken de discrepanties tussen vraag en aanbod op deelmarkten in stand te houden. Onderzocht zou moeten worden op welke wijze de mobiliteit van werknemers het best zou kunnen worden bevorderd. In dit artikel worden schattingen gemaakt van het belang van afzetverwachtingen, de factorprijsverhouding, het incidenteel loon („wage drift“) en de trend (waarin arbeidsbesparende technische vooruitgang) voor vraag en aanbod van arbeid in een aantal bedrijfstakken die onvoldoende geschoolde en ongeschoolde technische arbeidskrachten kunnen vinden. De auteur concludeert dat het effectiefste middel tot verbetering van de situatie is het ongemoeid laten van door incidentele loonsverhogingen ontstane beloningsverschillen. Een relatief betere beloning zal het arbeidsaanbod voor de lagere technische functies in de industrie doen toenemen.

Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt lijkt te worden gekenmerkt door toenemende discrepanties tussen vraag en aanbod per deelmarkt. De sterk gestegen deelname aan algemeen vormend middelbaar en hoger onderwijs leidt tot grote aanbodoverschotten van „witte-boorden“-werkers en een snel dalend aanbod van ongeschoolde en geschoolde productiearbeiders. De rigiditeit van de beloningsverhoudingen, de hoge sociale uitkeringen en de aanvullende werkgelegenheidscreatie door de overheid in sectoren met hoge werkloosheid bevorderen de mobiliteit van arbeid niet. Het gevolg is een streng gepartitioneerde arbeidsmarkt, zodat discrepanties tussen vraag en aanbod op deelmarkten niet door middel van reallocatie tussen deelmarkten worden weggewerkt, maar binnen deze afzonderlijke deelmarkten zeer hardnekkig voortduren. Een indruk van de ernst der situatie krijgt men uit tabel 1, waarin de resultaten zijn weergegeven van enquêtes naar moeilijk vervulbare vacatures, die het Centraal Bureau voor de Statistiek in oktober 1976, 1977 en 1978 heeft gehouden. Opvallend is dat deze vacatures zijn geconcentreerd bij ongeschoolden en de werknemers met een lagere technische scholing.

Deze imperfecties en bijbehorende permanente onevenwichtigheden op de deelmarkten resulteren in een vergroting van de macro-economische structurele werkloosheid. Grafisch kan dit worden weergegeven door een structurele verschuiving naar rechts van de UV-curve, die de „trade-off“ tussen aantal werklozen (U) en aantal vacatures (V) weergeeft. Dit impliceert o.a. dat het evenwichtspunt $U=V$ bij steeds hogere werkloosheidsniveaus wordt bereikt. In recente artikelen van Driehuis 1) en Kuipers en Buddenberg 2) wordt dieper op deze problematiek ingegaan. In dit artikel willen we de invloed van deze imperfecties van de arbeidsmarkt op de werkgelegenheidscreatie door individuele ondernemingen nagaan.

* De auteur is wetenschappelijk hoofdmedewerker aan de Subfaculteit Econometrie van de Katholieke Hogeschool Tilburg.

1) W. Driehuis, Labour market imbalances and structural unemployment, *Kyklos*, vol. 31, 1978.

2) S.K. Kuipers en F.H. Buddenberg, Unemployment on account of market imperfections in the Netherlands since the second world war, *De Economist*, vol. 126, 1978.

Tabel 1. Moeilijk vervulbare vacatures naar beroepsgroep en niveau van de gewenste opleiding ($\times 1.000$)

Beroepsindeling 1971	Basis-niveau	Uitgebreid lager niveau		Middelbaar niveau		Semi-hoger niveau	Hoger niveau	Totaal oktober 1978	Totaal oktober 1977	Totaal oktober 1976
		algemeen vormend	beroeps	algemeen vormend	beroeps					
Wetenschappelijke e.a. vakspecialisten	0,0	0,1	0,3	0,2	3,9	3,8	0,6	9,2	7,8	7,8
w.o. artsen, verplegenden en verwante vakspecialisten	0,0	0,1	0,3	0,0	2,6	0,5	0,2	3,7	2,9	4,4
Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	0,0	0,0	0,1	0,0	0,3	0,3	0,1	0,8	0,8	0,8
Administratieve functies	0,4	1,6	0,9	1,1	1,2	0,1	0,1	5,5	5,7	8,9
Commerciële functies	1,5	0,9	1,1	0,6	0,8	0,2	0,1	5,2	5,7	6,7
Dienstverlenende functies	2,4	0,2	1,0	0,1	0,3	0,0	-	3,9	6,9	9,0
Overige beroepen	16,4	0,1	43,5	0,0	1,2	0,1	0,0	61,3	65,4	54,6
w.o. metaal- en elektrotechnische beroepen	1,8	0,0	13,8	0,0	0,5	0,0	0,0	16,3	16,3	14,5
metselaars, timmerlieden e.a. bouwvakarbeiders	2,8	-	18,4	-	0,1	-	-	21,0	26,1	20,9
Totaal oktober 1978	20,5	2,8	47,3	2,1	7,7	4,7	0,9	86,0		
Totaal oktober 1977	21,0	3,7	53,4	2,3	8,0	2,8	1,2		92,3	
Totaal oktober 1976	20,7	8,0	42,7	3,0	9,4	3,3	0,9			88,0

Bron: CBS, *Sociale maandstatistiek*, oktober 1979.

Voor de individuele ondernemer betekenen de arbeidsmarktperfectionen dat hij niet meer alle arbeid die hij nodig heeft tegen het voor de bedrijfstak geldende loonniveau, zeg het cao-loon, kan aantrekken. Door een feitelijk loon te bieden dat hoger ligt dan het cao-loon, kan hij trachten het aanbod van arbeid te verhogen; d.w.z. door loonsverhogingen, in de vorm van toeslagen, functieherwaardering enz. kan hij trachten personeel weg te kopen bij andere ondernemingen, of liever nog werklozen uit andere deelmarkten over te halen bij hem te komen werken. Erg graag zal de ondernemer dit looninstrument echter niet gebruiken, daar ook hij nogal hecht aan stabiele beloningsverhoudingen en wel om de volgende redenen:

- het loonniveau is star naar beneden, loonsverhogingen nu kunnen in de toekomst niet worden teruggedraaid;
- loonsverhogingen voor nieuwkomers zullen ook aan al aanwezig personeel moeten worden gegeven;
- loonsverhoging door één ondernemer gegeven, kan een kettingreactie van loonsverhogingen tot gevolg hebben; dit vermindert het beoogde effect van de eerste loonsverhoging.

Loonsverhogingen zijn dus een zeer kostbare zaak voor de ondernemer. In eerste instantie zal hij daarom proberen langs andere wegen (wijzigen van functie-eisen, b.v. ook vrouwen op de werkvloer, interne reallocatie) het arbeidsaanbod te verhogen. De effectiviteit van deze maatregelen valt echter te betwijfelen in een situatie van structureel lijkende vraagoverschotten in de productiesector (vrouwen willen geen produktiewerk, beampten laten zich niet graag tot arbeiders omscholen), zodat de ondernemer dus toch veelal op het looninstrument zal zijn aangewezen. We zullen de werking van dit instrument via een simpel vraag- en aanbodmodel trachten uiteen te zetten.

Oligopsonistisch ondernemingsmodel

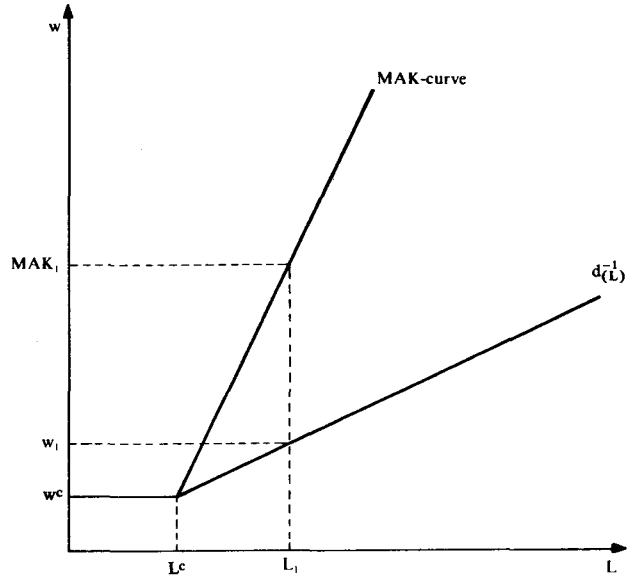
De theoretische grondslag van ons betoog is de theorie van de oligopsonistische arbeidsmarkt. Op een oligopsonistische arbeidsmarkt is de ondernemer niet meer één der vele anonieme vragers op een voor hem als het ware oneindig grote markt (zoals bij volledige mededinging). Integendeel, de betreffende deelmarkt is relatief klein en in direct voelbare concurrentie met andere vragers moet hij in zijn vacatures proberen te voorzien. Het gevolg is dat het feitelijk arbeidsaanbod op ondernemingsniveau zal afhangen van de hoogte van het door hem geboden loon t.o.v. het door anderen geboden loon. De arbeidsaanbodcurve is dus niet meer volledig elastisch.

Voor een goed begrip van de effecten van oligopsonie op de arbeidsmarkt is een enigszins formele uiteenzetting gewenst. Daartoe definiëren we allereerst het arbeidsaanbod als een functie van het loonniveau. Neem aan dat het arbeidsaanbod op ondernemingsniveau kan worden beschreven door een aanbodfunctie, $L^A = d(w/w^c)$, waarin aanbod L^A afhangt van de verhouding tussen het feitelijk geboden loon, w , en het cao-loon, w^c . Het arbeidsaanbod bij het geldende cao-loon is dus $L^c = d(w^c/w^c) = d(1)$. Door een loon te bieden hoger dan w^c stijgt het aanbod, $\partial L^A / \partial w > 0$. Het bieden van een hoger loon is echter, zoals reeds betoogd, kostbaar: de marginale kosten van het tewerkstellen van een extra man zijn aanzienlijk hoger dan alleen het nieuwe hogere loon.

In figuur 1 zijn de (inverse) arbeidsaanbodcurve en de veel steiler verlopende marginale-arbeidskostencurve (MAK) geschetst. Bij het werkgelegenheidsniveau L_1 behoort een te betalen loon w_1 ; de marginale arbeidskosten bij L_1 bedragen MAK_1 . Het verschil ($MAK_1 - w_1$) meet de stijging van de totale loonsom als gevolg van het aantrekken van de laatste man, die uitgaat boven het aan deze laatste man te betalen loon w_1 .

De vraag naar arbeid door de ondernemer wordt bepaald door zijn afzetverwachtingen en de gekozen produktietechniek (kapitaal/arbeidverhouding). De hieruit resulterende vraagcurve naar arbeid kan wiskundig worden voorgesteld

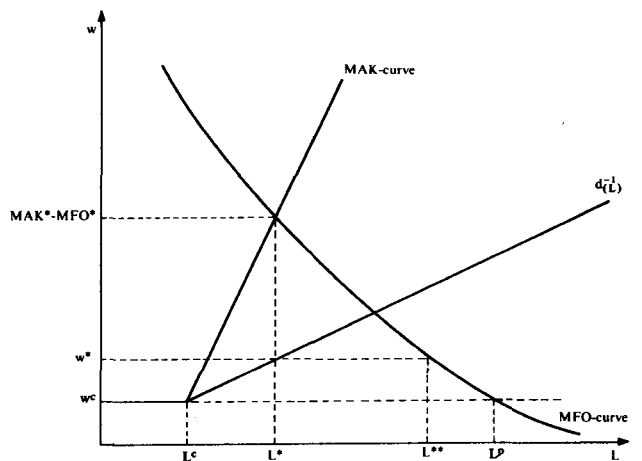
Figuur 1. Marginale-arbeidskostencurve en (inverse) arbeidsaanbodcurve



door de marginale-factoropbrengstcurve. Het optimale inputniveau voor arbeid wordt nu bepaald door de bekende conditie: marginale factoropbrengst = marginale factorkosten. Grafisch kunnen we het optimale werkgelegenheidsniveau dus bepalen als het snijpunt van de dalende marginale-arbeidsopbrengstcurve en de stijgende marginale-arbeidskostencurve; bij L^* , w^* wordt een evenwicht tussen vraag en aanbod bereikt.

Het is interessant na te gaan wat het optimale inputniveau zou zijn onder de gebruikelijke veronderstelling van een oneindig elastische arbeidsaanbodcurve (d.w.z. dat de ondernemer tegen de geldende marktprijs onbeperkt arbeid kan aantrekken). In dat geval geldt dat de marginale kosten van arbeid gelijk zijn aan het marktloon, w^c , zodat de optimale arbeidsinput wordt bepaald door de gelijkheid: marginale factoropbrengst = w^c . In figuur 2 wordt dit potentiële werkgelegenheidsniveau L^P bepaald als het snijpunt van de dalende marginale-opbrengstcurve van arbeid en de horizontale arbeidsaanbodcurve bij loonniveau $w = w^c$. Ten slotte kunnen we nog nagaan wat het optimale werkgelegenheidsniveau is als de marginale factorkosten gelijk zijn aan w^x , corresponderend met een volledig elastisch arbeidsaanbod bij loonniveau $w = w^x$. Uit figuur 2 volgt onmiddellijk dat dan de optimale input gelijk is aan L^{x*} .

Figuur 2. Marginale-arbeidskostencurve, (inverse) arbeidsaanbodcurve en de marginale-factoropbrengstcurve



We kunnen concluderen dat arbeidsmarktimperfecties resulteren in een weinig elastisch arbeidsaanbod en op deze wijze leiden tot een werkgelegenheidsniveau dat lager is dan bij een volledig elastisch arbeidsaanbod het geval zou zijn. In feite is er een tweevoudig negatief effect. In de eerste plaats hoort bij het hogere (evenwichts)loon w^x , zelfs bij een volledig elastisch aanbod, een lager werkgelegenheidsniveau L^{x^*} dan het geval is bij het cao-loon w^c . Daarnaast leidt het feit dat de marginale arbeidskosten hoger zijn dan de loonkosten van de laatste werknemer ertoe, dat het feitelijke werkgelegenheidsniveau L^x nog weer lager is.

Het feitelijke niveau van de werkgelegenheid hangt dus af van factoren die de ligging van de marginale-opbrengstcurve van arbeid bepalen en van factoren die de ligging van de marginale-arbeidskostencurve bepalen. De verwachte afzet en de gekozen verhouding tussen kapitaal en arbeid bepalen, naast trendmatige ontwikkelingen zoals arbeidsbesparende technische vooruitgang, de ligging van eerstgenoemde curve. De loonvoet, maar vooral de verhouding tussen de marginale arbeidskosten en de loonvoet bepalen de ligging van de laatstgenoemde curve. De marginale arbeidskosten, die afhangen van basisloon w^c en van de vraag-aanbodverhoudingen op de betreffende deelmarkt, de soort van het werk enz., zijn niet direct meetbaar. We zullen ons daarom, voor empirisch onderzoek, tevreden moeten stellen met het meten van de variabele w^*/w^c ; deze meet de incidentele looncomponent of de „wage drift”. De hoogte van w^*/w^c hangt nauw samen met de verhouding tussen de marginale arbeidskosten en het basisloon w^c (zie hiervoor figuur 2).

Gelet op bovenstaande kunnen we dan het volgende functionele verband specificeren (3):

$$L_t^* = f(t, Q_t, \frac{w_t^*}{c_t}, \frac{w_t^*}{w_t^c}) \quad (1)$$

waarin de tijdsvariabele t de invloed van trendmatige ontwikkelingen weergeeft, Q_t de verwachte afzet, w_t^*/c_t de verhouding tussen arbeidskosten en gebruikskosten van kapitaal en w_t^*/w_t^c de al genoemde „wage drift”-variabele.

In deze specificatie laten we L_t^* afhangen van de verhouding w_t^*/c_t ; we houden dus expliciet rekening met de substitutie van arbeid door kapitaal als de werkelijke loonkosten w_t^* stijgen t.o.v. de gebruikskosten van kapitaal c_t . In plaats van (1) zouden we ook kunnen kiezen voor de volgende specificatie:

$$L_t^* = f(t, Q_t, \frac{w_t^c}{c_t}, \frac{w_t^*}{w_t^c}) \quad (2)$$

Het verschil tussen beide specificaties schuilt in de keuze van de factorprijsverhouding: w_t^*/c_t in (1) en w_t^c/c_t in (2). Dit verschil kan het eenvoudigst worden uitgelegd aan de hand van figuur 2. In specificatie (1) is de negatieve invloed van het hogere loonniveau reeds verwerkt in de factorkostenverhouding en meet de incidentele-loonvariabele (de laatste term in (1)) slechts het negatieve effect L^*-L^{**} . In specificatie (2) wordt het cao-loonniveau gebruikt in de factorkostenverhouding en meet de incidentele-loonvariabele zowel het negatieve (substitutie-) effect $L^{**}-L^P$ als het effect L^*-L^{**} . Voor ons doel lijkt specificatie (2) interessanter.

Ten aanzien van de verwachte tekens van de partiële afgeleiden van L_t^* naar de in (2) opgenomen variabelen volgt uit het bovenstaande:

$$\frac{\partial L_t^*}{\partial Q_t} > 0, \frac{\partial L_t^*}{\partial (w_t^c/c_t)} < 0, \frac{\partial L_t^*}{\partial (w_t^*/w_t^c)} < 0 \quad (3)$$

terwijl het teken van $\partial L_t^*/\partial t$ in principe onbepaald is.

Voor een empirische toetsing en kwantificering van het in (2) gepostuleerde verband gebruiken we methoden uit de regressieanalyse. Voor een specificatie van de te schatten regressievergelijkingen, die er, o.a. door de noodzaak van het opnemen van een dynamisch aanpassingsproces, iets ingewikkelder uitzien dan in (2) wordt gesuggereerd, zij verwezen naar Frijns 4).

Empirische resultaten

Het ligt voor de hand de bovenstaande vraagvergelijkingen te schatten voor bedrijfstakken waar (partiële) vraagoverschotten mogen worden verwacht, d.w.z. in bedrijfstakken waar veel vraag is naar produktiearbeiders en weinig vraag naar kantoorpersoneel, agogen of wetenschappers. Voorts willen we bij voorkeur werken met data die betrekking hebben op individuele ondernemingen. Gegeven deze overwegingen, en gegeven de problemen die men doorgaans bij het verzamelen van data tegenkomt 5), werden ten slotte de volgende drie bedrijfstakken gekozen: metaalnijverheid, bouwnijverheid en textiel met respectievelijk negen, acht en tien ondernemingen in de steekproef opgenomen voor de steekproefperiode 1970-1976 en slechts vijf ondernemingen per bedrijfstak voor de steekproefperiode 1965-1976. De tijdreeksen per onderneming zijn dus erg kort, te kort voor het schatten van een afzonderlijke regressievergelijking per onderneming. Als oplossing kiezen we voor het combineren van de tijdreeksen van alle m ondernemingen in één bedrijfstak tot één steekproef 6). In plaats van een regressievergelijking per afzonderlijke onderneming schatten we dus nu een regressievergelijking per bedrijfstak. De regressiecoëfficiënten kunnen we dan beschouwen als een soort gemiddelde van de individuele coëfficiënten van de in de steekproef opgenomen ondernemingen. Voor de te gebruiken schattingsmethoden zij wederom verwezen naar Frijns 7).

Uitgaande van de geschatte regressiecoëfficiënten kunnen we voor ieder van de in specificatie (2) opgenomen variabelen de geschatte werkgelegenheidselasticiteit berekenen. Deze elasticiteiten meten de procentuele verandering in het werkgelegenheidsniveau L_t^* ten gevolge van een verandering in de betrokken variabelen van één procent. In tabel 2 zijn deze elasticiteiten weergegeven per bedrijfstak en per steekproefperiode.

Tabel 2. Geschatte werkgelegenheidselasticiteiten van een viertal variabelen volgens specificatie (2)

Enquête-gegevens waarop de berekening betrekking heeft	Procentuele verandering in L_t^* ten gevolge van 1%-verandering in de			Trendmatige procentuele verandering in L_t^*
	afzet Q_t	factor-prijsverhouding w_t^c/c_t	„wage drift” w_t^*/w_t^c	
Metaal:				
— periode 1970-1976 (9 ondernemingen)	0,36	-0,20	-0,91	-0,02
— periode 1965-1976 (5 ondernemingen)	0,85	-0,38	-0,28	-0,02
Bouw:				
— periode 1970-1976 (8 ondernemingen)	0,71	-0,01	-0,68	-0,02
— periode 1965-1976 (5 ondernemingen)	0,75	-0,52	-0,41	0,03
Textiel:				
— periode 1970-1976 (10 ondernemingen)	0,70	0,14	-0,43	-0,03
— periode 1965-1976 (5 ondernemingen)	0,49	-0,15	-0,72	-0,01

De positieve invloed van de afzetvariabele op L_t^* is zeer duidelijk aanwezig. Opgemerkt kan nog worden dat deze variabele slechts de invloed van korte-termijnveranderingen

3) Zie voor een gedetailleerde afleiding van de vraagvergelijking naar arbeid, J.M.G. Frijns, *A theoretical and empirical study of the demand for labour and capital*, proefschrift, Katholieke Hogeschool Tilburg, Tilburg, 1979.

4) Frijns, op. cit., hfst. 4.

5) De data zijn voor het grootste deel afkomstig uit gepubliceerde jaarverslagen van ondernemingen.

6) De gecombineerde steekproef bevat van $m \times$ (lengte van de steekproefperiode in jaren) waarnemingen.

7) Frijns, op. cit. hfst. 5.

in de afzet meet; de invloed van afzetverwachtingen op lange termijn komt in de trendterm, die daarnaast ook de invloed van arbeidsbesparende technische vooruitgang meet, tot uitdrukking. De negatieve waarde van de trendcomponent voor de meeste gegevensbestanden impliceert dat de negatieve invloed van de technische vooruitgang de eventuele positieve invloed van verwachte lange-termijnafzetgroei domineert. De factorprijsverhouding, gedefinieerd als w_t^c/c_t , heeft slechts een beperkte negatieve invloed op het werkgelegenheidsniveau (de positieve elasticiteit voor de bedrijfstak textiel in de periode 1970-1976 is gebaseerd op een statistisch niet significante geschatte regressiecoëfficiënt en kan dus te wijten zijn aan onnauwkeurige schattingen). Deze drie variabelen afzet, trend en factorprijsverhouding, bepalen te zamen de vraagzijde, d.w.z. de ligging van de marginale-opbrengstcurve, en leiden bij een volledig elastisch arbeidsaanbod tegen het marktevenwichtsloon w^c tot een werkgelegenheidsniveau L^P .

De aanbodzijde wordt vertegenwoordigd door de „wage drift”-variabele w_t^*/w_t^c . Met deze variabele meten we het negatieve effect op de werkgelegenheid L^*-L^P van een oligopsonistische arbeidsmarkt. De geschatte elasticiteiten wijzen erop dat dit negatieve effect aanzienlijk is. Het belang van deze aanbodfactoren blijkt ook uit het feit dat in de steekproefperiode 1970-1976 gemiddeld 27% van de met behulp van de geschatte regressievergelijkingen verklaarde veranderingen in werkgelegenheid toe te schrijven was aan de „wage drift”-variabele w_t^*/w_t^c (in de periode 1965-1976 bedroeg dit percentage slechts 10).

Ten slotte kunnen we nagaan of alle in de steekproef opgenomen ondernemingen met aanbodproblemen te maken hebben of dat deze problemen zich concentreren bij slechts enkele ondernemingen. Daartoe schatten we een regressievergelijking, die is gebaseerd op specificatie (2) en die, in plaats van een voor alle ondernemingen gelijke werkgelegenheidselasticiteit van de „wage drift”-variabele, leidt tot afzonderlijke elasticiteiten per onderneming. Deze elasticiteit meet de specifieke invloed per onderneming. In tabel 3 worden de resultaten van deze schatting gegeven. We zien dat de geschatte elasticiteiten overwegend negatief zijn. Het optreden van aanbodtekorten blijkt dus geen verschijnsel te zijn, dat tot enkele ondernemingen beperkt blijft. Wel moeten we nog opmerken dat de schattingen van de elasticiteiten behept zijn met een grotere onnauwkeurigheid dan de schattingen in tabel 2.

Tabel 3. De geschatte elasticiteit van de „wage drift”-variabele per onderneming

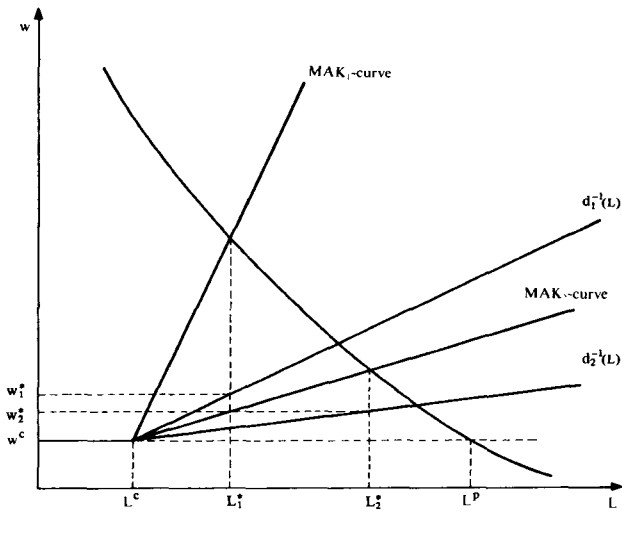
Onderneming Enquetegegevens waarop de berekening betrekking heeft	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Metaal:										
— periode 1970-1976 (9 ondernemingen)	0,51	-0,63	-1,99	-0,21	-23,52	-1,01	-1,69	-0,87	-1,41	-
— periode 1965-1976 (5 ondernemingen)	-0,48	-0,29	-0,81	-0,10	-9,20	-	-	-	-	-
Bouw:										
— periode 1970-1976 (8 ondernemingen)	1,14	-1,16	-0,03	2,35	1,11	-0,27	-0,51	-0,97	-	-
— periode 1965-1976 (5 ondernemingen)	0,47	-1,07	-0,59	-8,60	-0,21	-	-	-	-	-
Textiel:										
— periode 1970-1976 (10 ondernemingen)	-0,31	-1,22	-0,60	-0,32	-0,19	-0,50	-0,70	0,21	-0,40	-0,08
— periode 1965-1976 (5 ondernemingen)	-0,78	-1,39	-3,77	-0,26	-0,50	-	-	-	-	-

Concluderend kunnen we stellen dat slecht functionerende arbeidsmarkten een aantoonbaar negatief effect hebben op het werkgelegenheidsniveau van de onderneming.

Maatregelen ter verhoging van de aanbodelasticiteit van arbeid en toekomstig onderzoek

Het is van belang in te zien dat de oorzaak van het negatieve verband tussen de incidentele-looncomponent en het werkgelegenheidsniveau het weinig elastische arbeidsaanbod is. De gevolgen van een elastischer arbeidsaanbod worden weergegeven in figuur 3.

Figuur 3. Twee situaties met verschillende arbeidsaanbodelasticiteit vergeleken



De oude situatie, die wordt gekenmerkt door de arbeidsaanbodcurve $d_1(L)$, correspondeert met een werkgelegenheidsniveau L_1^x en derhalve met een verlies van potentiële werkgelegenheid gelijk aan $L^p - L_1^x$. In de nieuwe situatie, die wordt gekenmerkt door de arbeidsaanbodcurve $d_2(L)$, is het optimale werkgelegenheidsniveau L_2^x ; het verschil $L_2^x - L_1^x$ is de winst aan werkgelegenheid ten gevolge van een elastischer arbeidsaanbod. Opmerkelijk is ook dat de incidentele loonsverhoging ($w_2^x - w^c$) in de nieuwe situatie veel kleiner is dan in de oude situatie.

Maatregelen ter vergroting van de werkgelegenheid zullen dus gericht moeten zijn op het vergroten van de aanbodelasticiteit door middel van het vergroten van de arbeidsmobiliteit 8). Dit zou kunnen door maatregelen in de institutionele sfeer zoals:

- maatregelen op het gebied van het onderwijs, waarbij vooral de participatie van meisjes in het technisch onderwijs en de relatie tussen technisch onderwijs en algemeen vormend onderwijs van belang is;
- het vergroten van de mobiliteit door herscholingsfaciliteiten, behoud van pensioenrechten bij verandering van bedrijfstak, opheffen van woningmarktimperfecties;
- het verhogen van het aanzien van produktiewerk o.a. door verbeteren van de kwaliteit van het werk.

Maatregelen op deze gebieden zijn belangrijk; veel effect hiervan hoeft echter op korte c.q. middellange termijn niet verwacht te worden. Belangrijker lijkt dan ook het wijzigen van de beloningsverhoudingen. Door het wijzigen van de beloningsverhoudingen ten gunste van de deelmarkten, die worden gekenmerkt door een krappe aanbodsituatie, zal de bereidheid om een baan in deze deelmarkten te zoeken toenemen. Om dit bereiken zijn gerichte overheidsmaatregelen of centrale akkoorden tussen werkgevers en vakcentrales niet nodig. We hebben zojuist gezien dat het marktmechanisme op te kort schietend aanbod reageert door loonsverhogingen in de vorm van incidenteel loon. Zou de loonpolitiek gericht zijn op het laten bestaan van deze spontaan optredende loonverschillen 9), b.v. door de komende jaren in de cao naast immateriële zaken alleen de prijscompensatie te regelen, dan zou er vanzelf een aanpassingsproces in de gewenste richting ontstaan (leidend tot hogere lonen en meer werkgelegenheid in de nu nog door arbeidsschaarste geplaagde deelmarkten). Na verloop van tijd zullen de loonverschillen zich stabiliseren op een niveau waarbij de aangeboden arbeid in evenwicht is met de gevraagde arbeid; de noodzaak tot verdere incidentele loonsverhogingen verdwijnt dan 10).

Het toekomstig onderzoek zou zich moeten richten op de effectiviteit van de genoemde instrumenten en met name op de invloed van loonverschillen op de mobiliteit van werknemers. Dit zou kunnen via een gedetailleerde studie van het arbeidsaanbodgedrag van individuele werknemers, dan wel in een bedrijfstak- c.q. beroepsgroepsgewijs onderzoek, waarin we arbeidsstromen tussen bedrijfstakken c.q. beroepsgroepen relateren aan veranderingen in beloningsverhoudingen, verschillen in ontslagkans, uitstroom uit het onderwijs enz.

J.M.G. Frijs

8) De bizarste maatregel zou het rigoureuze verbieden van incidentele loonsverhogingen zijn; een dergelijk verbod zou het feitelijk werkgelegenheidsniveau nog verder doen dalen, namelijk tot L^c in figuur 3. 9) Dit is echter een breuk met de huidige loonpolitiek die zoveel mogelijk streeft naar gelijke loonsverhogingen in alle sectoren en dus naar eliminatie van door incidenteel loon ontstane verschillen. In feite komt deze politiek neer op het handhaven van de bestaande beloningsverhoudingen.

10) Dit reallocatieproces kan worden versneld als de overheid op optredende aanbodoverschotten in bepaalde deelmarkten (zoals niet-commerciële dienstverlening) niet meer reageert middels aanvullende werkgelegenheidsprogramma's.