

De loonmarkt en de banenmarkt

DR. D. VAN DER WERF*

In dit artikel wordt een visie ontwikkeld op de problematiek van de wisselwerking tussen loonhoogte en werkgelegenheid. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de begrippen loonmarkt en banenmarkt 1).

Op de loonmarkt onderhandelen werkgevers en werknemers in collectief verband over cao's.

Op de banenmarkt komen de individuele arbeidsovereenkomsten tot stand en worden het arbeidsvolume en de effectieve loonhoogte bepaald. Voor werknemers liggen op de loonmarkt werkgelegenheidsgerichte en loongerichte strategieën open. Werkgevers reageren op de banenmarkt met hoeveelheidsaanpassing en bij krappe banenmarkt met loonverbodingen. De cyclische beweging die waarneembaar is in loonhoogte en werkgelegenheid, wordt in deze context geplaatst. De vraag komt aan de orde welke mogelijkheden bestaan om een ongunstige conjuncturele ontwikkeling te bestrijden, alsmede hoe een hausse waarbij aanzienlijke werkloosheid blijft bestaan, kan worden voorkomen. In het algemeen luidt de conclusie dat de marktpartijen daarbij optimaal kunnen worden ingeschakeld indien het beleid wordt gericht op afzet en werkgelegenheid.

Marktpartijen en strategieën

De arbeidsmarkt in de traditionele zin is de markt voor arbeidsdiensten. Op de arbeidsmarkt komt de allocatie van het aanbod van arbeidsdiensten naar de verschillende banen tot stand. We kunnen daarom de arbeidsmarkt in deze zin beter de banenmarkt noemen.

Voor de banenmarkt is de loonhoogte in zekere zin een gegeven. De allocatie op deze markt voltrekt zich overwegend via hoeveelheidsaanpassing. Hierin onderscheidt zich de banenmarkt van een „markt” in de gebruikelijke zin, waar prijzen en hoeveelheden van goederen en diensten simultaan worden bepaald.

De prijs van de arbeidsdiensten, die op de banenmarkt worden verhandeld, komt grotendeels gescheiden van de banenmarkt tot stand. Wij zullen dit de loonmarkt noemen. Op deze loonmarkt opereren andere actoren dan op de banenmarkt, namelijk organisaties van werknemers, organisaties van werkgevers, soms grote werkgevers afzonderlijk en daarnaast ook de overheid als grote werkgever en als instantie die vanuit het algemeen belang op de loonmarkt intervenieert.

Het bestaan van gescheiden loon- en banenmarkten betekent niet dat de uitkomsten van de loonmarkt niet mede worden bepaald door de situatie op de banenmarkt, of omgekeerd, dat de uitkomst van de banenmarkt niet beïnvloed wordt door de uitkomst op de loonmarkt. De collectieve contracten die op de loonmarkt worden afgesloten vormen de belangrijkste conditionerende factor voor de banenmarkt. Omgekeerd werken tekorten en overschotten aan arbeidsaanbod c.q. arbeidsplaatsen door in de onderhandelingen op de loonmarkt. Met de scheiding tussen loon- en banenmarkten wordt bedoeld dat de uitkomst van beide markten het resultaat is van gescheiden processen, dat andere factoren van invloed zijn, dat andere actoren de uitkomsten bepalen en dat daardoor niet mag worden verwacht dat de vraag en het aanbod van arbeid via loonaanpassing naar een evenwichtige aansluiting zouden tenderen. Integendeel, door de scheiding van loon- en banenmarkten ontstaat een struc-

tuur waarbij tekorten en overschotten op de banenmarkt een regulier verschijnsel zijn.

In de moderne maatschappij ontmoeten werkgevers en werknemers elkaar in collectief verband om te onderhandelen over collectieve arbeidsovereenkomsten, die globaal aangeven welke lonen voor verschillende soorten werk zullen worden betaald en die richtlijnen bevatten voor de overige arbeidsvoorwaarden. Deze vormen het kader waarbinnen op de banenmarkt de individuele arbeidsovereenkomsten worden afgesloten. Op de loonmarkt kunnen twee posities worden onderscheiden: het centrale loonoverleg en het overleg in bedrijfstakken en (grote) bedrijven.

De werknemers onderhandelen op de loonmarkt altijd in collectief verband. Aan werkgeverszijde is dit op centraal niveau en op bedrijfstakniveau eveneens het geval. Alleen bij cao's op bedrijfsniveau is de individuele werkgever partij in de cao-besprekingen. Zowel op centraal niveau als op bedrijfstak- c.q. bedrijfsniveau is sprake van twee marktpartijen, één vrager en één aanbieder van arbeid. Dit kunnen partners zijn die aan weerszijden te maken hebben met een gedecentraliseerde achterban. De onderhandelingspositie van beide partners is afhankelijk van de eenheid van opvatting binnen de achterban.

De marktform op de loonmarkt bezit karaktertrekken van het bilateraal monopolie. In het algemeen bestaat er bij een bilateraal monopolie een belangentegenstelling, die tot uitdrukking kan worden gebracht in een twee-partijensituatie,

*De auteur is plv. Directeur Macro-Economische Aangelegenheden op het Ministerie van Sociale Zaken. Hij bedankt de heer drs. A. A. van Oosterhout, vroeger medewerker op dezelfde afdeling bij Sociale Zaken, thans verbonden aan het Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening, voor het helpen doordenken van deze materie. De opvattingen uitgesproken in dit artikel komen voor de persoonlijke verantwoordelijkheid van de schrijver.

1) Zie voor de begrippen loonmarkt en banenmarkt ook: Rijksbegroting XI, Ministerie van Sociale Zaken, 1979, Memorie van Toelichting, blz. 11 e.v.

waarbij de winst van de ene partij dikwijls tegelijk het verlies is van de andere partij. Het hangt van het aantal en de aard van de voor de beide partijen beschikbare strategieën af, of de situatie van bilateraal monopolie tot een resultaat leidt. Dit kan het geval zijn wanneer ten minste één der partijen bereid is zich neer te leggen bij een, vanuit het eigen standpunt geredeneerd, suboptimaal resultaat, omdat elke andere strategie het risico inhoudt van een tegenstrategie die grotere nadelen oplevert.

In het centraal overleg staan beide partijen voor de keuze een bepaald bod te accepteren, of niet te accepteren. Acceptatie betekent dat een subjectieve suboptimale oplossing „verkocht” moet worden aan de achterban. Niet-acceptatie houdt in de afweging van de kansen op een beter resultaat tegen het risico van het hanteren van strijdmiddelen door de tegenpartij. Veel hangt af van de mogelijkheden bij werkgevers om de meer-kosten aan de afzetkant terug te verdienen c.q. te bezuinigen op duurder geworden arbeidskrachten, bij werknemers om steun bij de achterban te vinden voor acceptatie van het „bod” c.q. voor de hantering van strijdmiddelen in het geval van niet-accepteren.

Strijdmiddelen houden risico's voor beide partijen in. Bij het hanteren van strijdmiddelen zoals b.v. een staking, is het verlies van de ene partij niet meer gelijk aan de winst van de andere partij. Er ontstaat meestal een verlies voor beide partijen te zamen genomen, dat al naar gelang de uitkomsten van de strijd over partijen wordt verdeeld.

Op de loonmarkt nemen de werknemersorganisaties een relatief sterke positie in. De ervaring leert dat zij ook onder conjunctureel ongunstige omstandigheden een loonstijging kunnen afdwingen, indien zij dit willen. Dit hangt samen met de marktvorm die aan werknemers een monopoliepositie verleent, die sterker is dan de positie van monopsonie die aan werkgeverszijde bestaat. Voor de werknemers zijn verschillende strategieën denkbaar:

a. werkgelegenheidsgerichte strategieën:

1. het streven naar een loonhoogte waarbij het aanbod van arbeid zo volledig mogelijk wordt opgenomen;
2. het streven naar een loonhoogte die ruimte geeft voor groeiperspectieven op langere termijn;
3. het streven naar een loonniveau waarbij handhaving van de continuïteit van de produktie en de werkgelegenheid zoveel mogelijk wordt gewaarborgd;

b. loongerichte strategieën:

4. het streven naar een loonhoogte waarbij een zo groot mogelijk aandeel van de toegevoegde waarde aan werknemers toevalt;
5. het streven naar een loonhoogte waarbij de loonsom zo groot mogelijk wordt;
6. het streven naar een zo hoog mogelijk loonniveau;
7. het streven naar handhaving van het bereikte loonniveau.

Bij de werkgelegenheidsgerichte strategieën aan werknemerszijde (1, 2, 3) wordt van de monopoliepositie geen maximaal gebruik gemaakt. Op de loonmarkt lopen de belangen van werkgevers en werknemers grotendeels parallel, zodat overeenstemming mogelijk is. Bij de loongerichte strategieën wordt de opstelling aan werknemerszijde in mindere mate bepaald door de bezorgdheid voor de werkgelegenheid, dan wel door het verlangen naar veiligstellen en verbeteren van inkomensposities. Bij de onderhandelingen worden aan werknemerszijde eisen gesteld, waarbij de motivering veelal wordt gerelateerd aan:

- de prijsontwikkeling;
- de stijging van de sociale lasten;
- de arbeidsproductiviteit;
- de winstontwikkeling.

De belangen van werkgevers en werknemers lopen dan niet meer samen. De werknemers komen ertoe hun positie van monopolist meer uit te buiten. Om dit laatste te realiseren zijn twee vereisten van belang:

- a. de vraagcurve moet een negatieve helling hebben; dit is in

het algemeen voor de vraag naar arbeid het geval, zeker wanneer het de korte-termijnvraag betreft die in dit geval relevant is;

- b. de monopolist neemt het streven naar werkgelegenheidsvergroting of -handhaving niet op in zijn strategie (alleen de zuiver loongerichte strategieën zijn toelaatbaar).

Onder deze voorwaarden (strategieën 4, 5, 6 en 7 aan werknemerszijde) staat aan de werkgevers eigenlijk alleen het alternatief open van toegeven op de loonmarkt en hoeveelhedaanpassing op de banenmarkt, of niet toegeven en het riskeren van een conflict. De mate waarin zij tot toegeven bereid zijn is afhankelijk van de verwachte ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en de inschatting van de mogelijkheden tot doorberekening van de loonstijgingen (boven de groei van de arbeidsproductiviteit) in de prijzen. We kunnen ook zeggen dat dit afhangt van de elasticiteit van de vraag naar arbeid, die immers in de afzet- en kostenstructuur van de ondernemingen vastligt. Niet toegeven en een conflict riskeren heeft alleen zin als:

- a. de risico's van bedrijfssluiting voor een aanmerkelijk deel van de betrokken bedrijfstak c.q. voor het bedrijf dat de onderhandelingen voert, groter zijn dan bij wel toegeven; aan te nemen valt dat dit alleen in noodsituaties het geval is;
- b. bij werkgevers bepaalde voordelen aan een tijdelijke sluiting zijn verbonden, b.v. wanneer er een te grote voorraad onverkocht gereed produkt is en/of de financiële positie van werknemersorganisaties te sterk wordt geacht;
- c. de strategische (financiële) positie van de werknemers te zwak is om met succes een conflict uit te vechten; en of
- d. aan werknemerszijde de risico's voor de werkgelegenheid voldoende belangrijk worden gevonden om uiteindelijk tot overeenstemming te kunnen komen; daarmee wordt dan de werknemersstrategie omgebogen naar een strategie die meer rekening houdt met het werkgelegenheidsaspect. De conflictsituatie kan dan in wezen worden opgelost.

Wanneer de onderhandelingen tot resultaat leiden, dan worden het loonniveau en de overige arbeidsvoorwaarden in de collectieve regelingen verwerkt. Het resultaat is een min of meer uniforme loonstructuur waaraan het individuele bedrijf zijn strategie zal moeten aanpassen. In beginsel mag een bedrijf zijn werknemers gunstiger voorwaarden bieden dan de collectieve regelingen voorschrijven. Wanneer de banenmarkt willig is en er bieden zich voldoende werknemers aan om de beschikbare arbeidsplaatsen te bezetten, bestaat er voor een bedrijf geen bijzondere aanleiding om met gunstiger voorwaarden te komen dan in de regelingen zijn voorgeschreven. Het kan echter voorkomen dat zich niet voldoende werknemers aanbieden als gevolg van schaarste op deelmarkten van de arbeidsmarkt. Doet deze situatie zich voor, dan bestaat er voor bedrijven aanleiding om gunstiger voorwaarden te bieden dan de cao voorschrijft.

De loonstijging die daarvan het gevolg is, kan tot een verdere beperking van de vraag naar arbeid leiden dan uit een oogpunt van werkgelegenheid gewenst is. Met name is dit het geval wanneer er alleen arbeidsschaarste is op deelmarkten, terwijl voor de banenmarkt als geheel genomen geen sprake is van een tekort aan arbeidsplaatsen. Bepaalde bedrijven kunnen wellicht de door overbieding afgedwongen loonstijgingen niet volgen en komen daardoor in moeilijkheden, met consequenties voor de werkgelegenheid. Werknemers worden weggezogen van andere plaatsen, waardoor nieuwe knelpunten ontstaan en/of een opwaartse druk op het loonniveau. Werknemersorganisaties gaan er toe over om hogere looneisen te stellen dan wellicht uit een oogpunt van volledige werkgelegenheid gewenst is.

Wanneer de strategie van werknemers op centraal niveau meer gericht is op de werkgelegenheid ontstaat een conflict-situatie van geheel andere aard: werknemers en werkgevers hebben op centraal niveau belang bij matiging maar komen decentraal via overbieding tot verdere loonstijging en beper-

king van de vraag naar arbeid. Welke opstelling door werkgevers en door werknemers wordt gekozen en wat de uitkomsten van de onderhandelingen zullen zijn, zowel qua loonniveau als qua werkgelegenheid, wordt sterk bepaald door de omstandigheden. Deze volgen een cyclisch patroon samenhangend met de conjuncturele ontwikkeling.

In perioden van volledige werkgelegenheid lopen de belangen van werkgevers en werknemers parallel op deelniveau en komen daar contracten tot stand waarin aanzienlijke loonstijgingen probleemloos worden verwerkt. In perioden van algemene werkloosheid wordt een matiging opgebracht die via afspraken op centraal niveau in de contracten wordt verwerkt. In de overgangperiodes ontstaan belangentegenstellingen. Bij het bereiken van volledige werkgelegenheid worden de afspraken op centraal niveau doorbroken door het ontstaan van spanningen in de bedrijfstakken. Omgekeerd worden bij de overgang naar de baisse tendenties tot matiging opgehouden door knelpunten op deelmarkten van de banenmarkt, waardoor de noodzakelijke overeenstemming op centraal niveau niet kan worden bereikt. Deze cyclische beweging komt nu in bespreking.

Cyclische ontwikkeling

Bij de analyse van een cyclische beweging kan elk punt van de cyclus als uitgangspunt worden genomen. Een economische cyclus omvat de volgende fasen:

1. een periode van opleving, waarin de werkgelegenheid toeneemt vanuit een situatie van hoge werkloosheid;
2. een periode van hausse en spanningen op de arbeidsmarkt, die ontstaat nadat volledige werkgelegenheid is bereikt en de volumeconjunctuur overgaat in een prijzenconjunctuur. In de hausse worden de spanningen opgebouwd die na korte of lange tijd tot een crisis leiden;
3. een periode van crisis waarin tijdens de hausse gegroeide onevenwichtigheden aan het licht komen, de afzet stagneert, investeringen teruglopen en bedrijven minder werknemers vragen of tot ontslag van werknemers overgaan, zodat werkloosheid ontstaat;
4. een periode van teruggang in de bedrijvigheid, toenemende werkloosheid, een achterblijvende of teruglopende reële-inkomensontwikkeling;
5. een periode van malaise en hoge, duurzame werkloosheid in afwachting van een nieuwe opleving. Fase 5 is dus fase 0 van de volgende cyclus.

De gekozen indeling in vijf perioden kan eventueel verder worden verfijnd. Essentieel voor de cyclus is slechts dat perioden van hausse en baisse elkaar afwisselen, en dat er zich tussen hausse en baisse overgangssituaties aftekenen. Kenmerkend voor de hausse is voorts dat de werkloosheid afneemt en dat zich produktiestijging en loon- en prijsstijging voordoen. De kwantitatieve invulling is daarmee nog niet gegeven, noch de duur van de cyclus. Er kunnen zich langdurige hausses voordoen met lage werkloosheid en kortstondige hausses met relatief hoge werkloosheid; hausses met weinig of met veel inflatie. De baisse kan kortstondig en niet diep zijn en betrekkelijk snel overgaan in een nieuwe hausse of een ernstige chronische werkloosheid veroorzaken met een langdurige daling van de reële inkomens. Inflatie uit de hausse kan zich in de baisse voortzetten of kan verdwijnen. Er bestaat geen standaardcyclus. Er is alleen afwisseling van voor- en tegenspoed.

Wij beginnen de analyse van de cyclische beweging vanuit een situatie van malaise en hoge werkloosheid. Daarbij komt eerst de vraag aan de orde waarom het overleg tussen sociale partners in een zodanige situatie niet zou leiden tot overeenstemming over een loonniveau waarbij het gehele aanbod van arbeid wordt opgenomen. Dit is een probleem waarover veel is geschreven en dat recent nog door Solow aan de orde werd gesteld 2). Solow constateert een spanning tussen markttheorie en marktwerking die in het bijzonder

zichtbaar is bij de arbeidsmarkt. Zijn vraag is: tendeert deze markt tot een evenwicht waarbij arbeidsoverschotten worden opgenomen, of juist niet? Reageert de arbeidsmarkt op prikkels en stimulansen, of juist niet? Hij begint met te stellen dat de gedragshypothese van de homo economicus voor de arbeidsmarkt slechts gedeeltelijk van toepassing kan zijn. Sociale conventies en persoonlijke voorkeuren beheersen in aanzienlijke mate het gedrag op de arbeidsmarkt. Hoewel het streven naar een zo groot mogelijk inkomen of naar het zo voordelig mogelijk inhuren van personeel inderdaad een belangrijke rol speelt in het marktgedrag, mag men er niet teveel op rekenen dat dit argument in concrete gevallen de doorslag geeft.

Solow heeft gelezen wat Pigou indertijd over de werking van de arbeidsmarkt heeft geschreven 3). Solow ziet Pigou als representant van diegenen die van mening zijn dat een onbelemmerde werking van het prijsmechanisme tot evenwicht op de arbeidsmarkt zou moeten kunnen leiden. Pigou pleitte voor een grotere flexibiliteit in de loon- en prijsvorming, omdat hij daarin een oplossing van het werkloosheidsprobleem zag. Pigou heeft zeker een groot gevoel voor de arbeidsmarktverhoudingen gehad, meer dan vele van zijn navolgers, aldus Solow. Pigou erkende de belangrijke rol van sociale conventies en persoonlijke voorkeuren op de arbeidsmarkt, en zag ook heel goed in dat de collectieve loonvorming niet uit onze maatschappij is weg te denken. Zonder de vakbeweging ervan te willen verdenken met haar opstelling bij de collectieve loonvorming het ontstaan van werkloosheid voor lief te willen nemen, ziet hij toch dat de vakbeweging belet dat de lonen dalen tot een peil waarbij volledige werkgelegenheid wordt bereikt. De starheid van de lonen naar beneden (maar ook naar boven) betekent voor hem een belemmering voor een efficiënte arbeidsmarkt. Voor de volledigheid zij vermeld dat de werkloosheidsverzekering in zijn ogen een der factoren vormt, die een efficiënte arbeidsmarkt belemmeren.

Solow constateert dat deze redenering alleen opgaat voor hoge reactie-elasticiteiten voor de vraag naar arbeid ten opzichte van het reële loon. Pigou neemt aan dat er maar weinig daling van het reële loon nodig zou zijn om de vraag naar arbeid voldoende te doen toenemen om het arbeidsmarktoverschot te absorberen. De reactie-elasticiteiten waar Pigou van uitgaat, bedragen -3 tot -5. Echter, aldus Solow, Pigou neemt hier aan hetgeen te bewijzen is. Het hele verhaal van Pigou is afhankelijk van de omvang van de vraagreactie. Als die geringer zou zijn, valt de bodem uit zijn verhaal. En, aldus Solow, recent onderzoek bevestigt dat de reactie geringer is. De vraag naar arbeid reageert nauwelijks op daling van het reële loon, en Pigou's veronderstelling gaat niet op. Solow gaat hier nader op in. Hij stelt dat bij een elasticiteit van -3 het werkloosheidsprobleem gauw opgelost zou zijn. Een loonmatiging van 2% reëel zou dan 6% meer werkgelegenheid betekenen. De vakbeweging zou dan wel eieren voor haar geld kiezen!

Pigou wordt niet gesteund door o.a. Keynes, die stelt dat de arbeidsvraagelasticiteit t.o.v. het nominale loon -1,5 bedraagt, of minder (in absolute waarde), b.v. -1; recent onderzoek van Clark en Freeman 4) wijst op een arbeidsvraagelasticiteit t.o.v. het reële loon van ca. -0,5; Hamermesh 5) komt zelfs uit op ca. -0,15. Solow wijst erop dat bij Clark en Freeman voor het bereiken van 6% meer werkgelegenheid een reële loondaling van 12% nodig zou zijn, een buitengewoon moeilijke opgave.

2) R. M. Solow, On theories of unemployment, *American Economic Review*, 1980.

3) A. C. Pigou, *The theory of unemployment*, Londen, 1933. A. C. Pigou, *Lapses from full employment*, Londen, 1945.

4) K. Clark en R. Freeman, *How elastic is the demand for labour*, NBER paper 309, Cambridge (Mass.), 1979.

5) D. Hamermesh, Economic studies of labour demand and their applications to policy analysis, *Journal of Human Resources*, 1976.

In beginsel, zegt Solow, kan een efficiënte arbeidsmarkt ook worden bereikt via elasticiteit van het aanbod. Hoe staat het daarmee? Men moet dan aannemen dat het aanbod zich bij daling van het reële loon vrijwillig terugtrekt, en omgekeerd. In uiterste instantie betekent dit dat alle werkloosheid en teruggetrokken aanbod, voor zover niet het gevolg van de normale fricties, op vrijwilligheid berust, en mogelijk gemaakt wordt door „non-employment income”. Daarmee wordt het probleem van de marktefficiëncy weggedefinieerd en is men niet verder dan voorheen.

Solow komt tot de conclusie dat de theorieën van de elastische vraag en het elastisch aanbod op de arbeidsmarkt niet passen op de werkelijkheid. Het gebrek aan elasticiteit van de arbeidsmarktreacties kan ten dele het gevolg zijn van sociale conventies en persoonlijke voorkeuren, die niet in geld te waarderen zijn. Wellicht zijn de theorieën die uitgaan van elastische reacties niet logisch inconsistent, maar voor praktische toepassing blijkt die elastische reactie onvoldoende aanwezig, en zou een te groot beroep moeten worden gedaan op de loon- (en prijs-)flexibiliteit om evenwicht te bereiken. Hij wijst op deze gronden een beroep op de loon- en prijsflexibiliteit als zijnde niet efficiënt af en ziet een grotere rol toebedeeld voor het macro-economische beleid.

Solow gaat verder niet na of het verschil in inzicht ten aanzien van de waarde van de vraagelasticiteit voor arbeid tussen Pigou en medestanders die in de mogelijke efficiëncy van de arbeidsmarkt geloven en diegenen die daarin niet geloven, niet berust op een verschil in economische redenering. Solow had kunnen wijzen op de ceteris paribus (c.p.)-conditie, waaraan bij de beschouwing van de arbeidsmarkt niet is voldaan. D.w.z. op de keynesiaanse kritiek dat verlaging van het reële loon via beïnvloeding van de globale vraag leidt tot een verschuiving van de vraagcurve voor arbeid. Dit beïnvloedt de waargenomen reactie-elasticiteit. Eventueel kan een verschuiving langs de vraagcurve (c.p.) in overeenstemming zijn met een elasticiteit van b.v. -3;

door de verschuiving van de curve (geen c.p.) wordt waargenomen: b.v. $-0,5$. In macro-economische zin is het onderscheid tussen een verschuiving langs en een verschuiving van de vraagcurve essentieel voor de beantwoording van de vraag naar de invloed van een loonsverlaging op de omvang van de werkgelegenheid. Immers, er zijn twee factoren in het spel die een tegengestelde werking hebben: de gunstige invloed van loonmatiging via de kostenkant enerzijds en de ongunstige werking daarvan via de bestedingen. Solow concentreert zijn aanval op diegenen die in de potentiële efficiency van de arbeidsmarkt geloven. Daaraan ontleent hij het argument dat er ruimte is voor macro-economisch beleid.

Na deze inleiding over vraag- en aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt volgt thans de fasegewijze bespreking van de cyclische processen op de arbeidsmarkt.

Uitgangspunt: fase 0

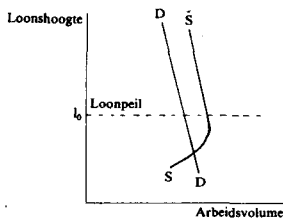
In overeenstemming met Solow nemen wij voor de macro-economische vraagcurve (DD in figuur 1) een zeer steil verloop aan, in verband met het macro-economisch verband tussen reëel loon en reële bestedingen. De macro-economische aanbodcurve (SS) moet om andere redenen boven een bepaald inkomensniveau eveneens zeer steil worden verondersteld, verticaal of zelfs licht negatief hellend. Dit komt doordat naarmate het inkomen hoger is, minder arbeidsuren worden aangeboden ondanks het feit dat het loon per arbeidsuur hoger is. Aan de onderzijde vertoont de aanbodcurve een buigpunt en wordt de helling positief door het bestaan van uitkeringen en ander niet-looninkomen, die het mogelijk maken dat beneden een bepaald niveau geen arbeid wordt aangeboden (het reserveringsloon van niet-werkenden).

In het gekozen uitgangspunt, fase 0, is er bij het geldende loonpeil een vraagtekort op de banenmarkt. Het geldende loonpeil is vastgelegd in cao- en minimumloonbepalingen, waarboven nu niet betaald wordt. Op dit loonniveau snijden de SS- en de DD-curve elkaar niet. Men kan zich (met Solow) zelfs afvragen of beide curven elkaar zouden snijden als het loonpeil zonder cao en/of minimumloon vrij zou worden vastgesteld, en zo ja, hoeveel het loon daarvoor zou moeten dalen. Dit is echter niet aan de orde, omdat het loon op de loonmarkt wordt vastgesteld die niet, zoals de banenmarkt, een atomistische structuur heeft. Wel hebben werkgevers belang bij een zo laag mogelijk loonpeil, omdat dan c.p. de winstmogelijkheden immers groter zijn. Maar de oppositie tegen loonhandhaving kan niet hard worden gemaakt. De enige reactie die voor de werkgever openstaat is hoeveelheidsaanpassing op de banenmarkt, d.w.z. bij een te hoog reëel loonniveau de vraag naar arbeid te reduceren en tevens minder te produceren.

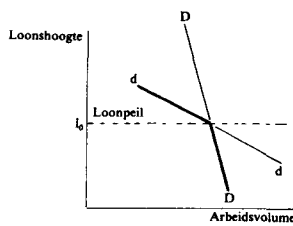
Aan werknemerszijde heeft men belang bij loonhandhaving (strategie 7 in paragraaf 2). Deze defensieve strategie ligt voor de hand omdat een lager reëel loon slechts een geringe vergroting van de effectieve vraag naar arbeid kan uitlokken, in verband met het steile verloop van de DD-curve. Ook neemt bij loonsverlaging de totale loonsom af, hetgeen vanuit werknemersstandpunt ongunstig is. Bij de bepaling van de strategie kan mede een rol spelen dat uit de loonsom ook sociale premies moeten worden opgebracht, die in tijden van werkloosheid een aanzienlijk deel van het loon beslaan.

Het verschil in helling van de DD- en dd-curven (zie figuur 2) houdt verband met de ceteris-paribusconditie, die alleen bij de dd-curve vervuld is. De DD-curve is steiler door het macro-economisch verband tussen loonsom en bestedingen. Terwijl werknemers kijken naar de steil verlopende DD-curve, hebben bedrijven de neiging te kijken naar de vlakker verlopende micro-economische vraagcurve (dd). Bedrijven willen de kosten verlagen en zien daarin een oplossing voor de werkloosheid. Bovendien is voor bedrijven het risico aanzienlijk dat concurrenten, waaronder ook buitenlandse, op hun markt penetreren.

Figuur 1. Vraag naar en aanbod van arbeid in fase 0



Figuur 2. Macro-economisch en micro-economisch verband tussen de vraag naar arbeid en het loonpeil

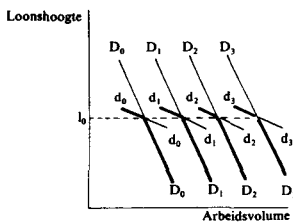


Wij zien hier duidelijk een tegenstelling tussen het macro-economische en het micro-economische perspectief op (deel)belangen. Werknemers kijken, in het bijzonder op centraal niveau naar het macro-economisch aspect, zoals weergegeven door de DD-curve. Daarom bestaat voor hen geen aanleiding om uit werkgelegenheidsoogpunt een lager reëel loon te aanvaarden. Integendeel moet worden aangenomen dat er een sterke neiging bestaat tot op zijn minst handhaving van verkregen rechten, de status quo, waarvan afspraken over prijscompensatie enz. deel uitmaken. Anderzijds bestaat er bij werkgevers de neiging om, indien het reële loon zou stijgen, vraag naar arbeid meer terug te nemen dan uit macro-economisch gezichtspunt aannemelijk zou zijn. Daardoor ontstaat als het ware een knik in de arbeidsvraagcurve ter hoogte van het bestaande loonniveau (zie figuur 2). In het knikpunt wordt de onder deze omstandigheden maximale loonsom bereikt. Het ontstaan van deze knik hangt samen met de institutionele, monopolistische structuur van de loonmarkt, die tegenhoudt dat de lonen onbegrensd dalen door het individuele belang dat er bij werknemers bestaat om werk te vinden. Werkgevers willen lagere lonen, werknemers houden dat tegen. Daarom is centrale overeenstemming onwaarschijnlijk. Integendeel, beide partijen staan veeleer als kempfanen tegenover elkaar. Wanneer er zich geen bijzondere verandering in de omstandigheden voordoet, is het echter waarschijnlijk dat de status quo blijft gehandhaafd, ondanks het ontbreken van consensus.

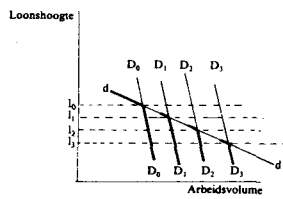
Fase 1: De opleving

Doorbreking van de impasse is mogelijk door:
 1. gecoördineerd beleid in verschillende landen leidend tot vraagstimulering en/of het endoogeen aantrekken van de vraag. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsvraagcurve DD naar rechts verschuift, en dat de dd-curve meeschuift (figuur 3). Omdat het hier een vraagverschuiving betreft, noemen we dit het keynesiaanse geval;

Figuur 3. Vraag naar arbeid in fase 1 (het keynesiaanse geval)



Figuur 4. Vraag naar arbeid in fase 1 (het klassieke geval)



2. produktiviteitsverbeteringen waardoor de loonkosten per eenheid produkt dalen, ondanks handhaving van de status quo ten aanzien van de lonen. Vanuit werkgeversstandpunt gezien ontstaat door de kostenverlaging een verschuiving langs de dd-curve. Aangezien de kostenontwikkeling hier centraal staat, noemen we dit het klassieke geval. Door de status quo kan de macro-economische nominale vraag

gelijk blijven, zodat het produkt tegen dalende (relatieve) prijzen kan worden afgezet, d.w.z. onder de voorwaarde dat de winstmarges niet toenemen. Onder deze voorwaarde mag worden aangenomen dat de DD-curve meeschuift naar rechts (figuur 4).

Pas na een dergelijke verschuiving kan het gemeenschappelijk belang van werkgevers en werknemers bij handhaving van de status-quo bij de lonen worden erkend en kan de strategie worden veranderd. Werknemers zien kansen dat de werkgelegenheid toeneemt, m.n. in concurrentie met het buitenland; werkgevers zien de toenemende vraag, die het gevolg is van de toenemende loonsom bij gelijke reële lonen. De knik blijft de kritische positie, waarbij consensus mogelijk wordt tussen werkgevers en werknemers, eventueel conform strategie 1 en/of 2 uitmondend in een centraal akkoord dat ook in de bedrijfstakken steun vindt. Door het bestaan van een knik is het mogelijk dat ook zonder expliciet centraal akkoord een bepaalde loonstarheid optreedt die tot hetzelfde resultaat leidt: een gematigd, min of meer gelijk loongedrag in alle sectoren. Dit lijkt een van de kenmerken te zijn van fase 1, de periode van opleving waarin de werkgelegenheid toeneemt vanuit een situatie van hoge werkloosheid.

Deze situatie kan geleidelijk strategie 3 rechtvaardigen, waarbij het streven gericht is op loonsverhogingen die de werkgelegenheidsperspectieven op langere termijn niet in gevaar brengen. Dit is met name het geval wanneer in de best renderende bedrijfstakken de concurrentie afneemt, zodat de vraag inelastischer wordt en het onderscheid tussen micro- en macrovraag tendeert te verdwijnen. Daardoor verdwijnt ook de knik in de arbeidsvraagcurve en wordt een doorbreking van de status quo in die bedrijfstakken mogelijk. Dit kan dan op den duur de vorm aannemen van het streven om een steeds groter deel van de winst aan werknemers te doen toevallen (strategieën nr. 4 t/m 6).

Comparatief statisch geredeneerd, lijkt het alsof door werknemers daarmee gekozen wordt voor minder werkgelegenheid. Dit werkt in de praktijk niet zo uit. Immers, de DD-curve verschuift telkens naar rechts, waardoor meer werkgelegenheid op de banenmarkt ontstaat. Bij een gelijke verschuiving van de dd-curves in alle bedrijfstakken ontstaan daardoor geen problemen: de loonstijgingen kunnen zich overal in gelijke mate voordoen. Problemen ontstaan door verschillen in beweging per bedrijfstak, waaraan twee belangrijke oorzaken ten grondslag liggen:

- verschillen in inkomenselasticiteit voor het bedrijfstaksprodukt;
- technologische verschillen in kostenontwikkeling in combinatie met verschillen in prijselasticiteit voor het bedrijfstaksprodukt.

De gedifferentieerde ontwikkeling van de loonruimte die hierdoor ontstaat, kan formeel worden gebaseerd op verschillen in de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Dit leidt dan niet meer tot een geüniformeerd centraal akkoord, maar zoals gezegd, tot overeenstemming over bedrijfstakgewijze gedifferentieerde afspraken.

Fase 2: volledige werkgelegenheid

Een verscherping van het beeld treedt op wanneer er zich knelpunten in de arbeidsvoorziening gaan voordoen. Doordat het aanbod niet meer aan de vraag kan voldoen wordt het produktievolume en daardoor het reële inkomen begrensd. Deze situatie kan geleidelijk in meer bedrijfstakken ontstaan. Bedrijven merken dat zij bij het geldende loonpeil niet voldoende mankracht kunnen aantrekken om aan de vraag op de afzetmarkt te kunnen voldoen. De mogelijkheden tot doorberekening van loonstijgingen op de afzetmarkt worden groter. Daardoor worden de weerstanden bij werkgevers tegen loonsverhogingen geringer.

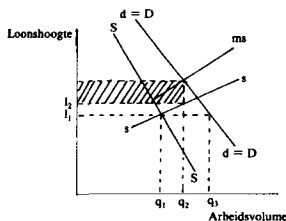
Het aanbod van arbeid wordt micro-economisch anders beschouwd dan macro-economisch. Macro-economisch is er

een negatief hellende aanbodcurve. Micro-economisch bestaan er mogelijkheden tot het wegzuigen van arbeid bij andere bedrijven/bedrijfstakken. Daardoor krijgt de micro-economische aanbodcurve van arbeid een positieve helling. Dit maakt het beeld fundamenteel anders.

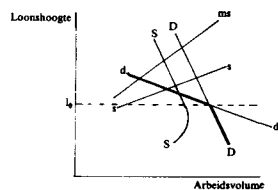
Figuur 5 geeft dit beeld weer. Gesteld dat de dd-curve in de hausse is samen komen te vallen met de DD-curve en door het bestaan van volledige werkgelegenheid rechts van de SS-curve. Bij het cao-loonpeil l_1 kan een bedrijf slechts personeel krijgen tot een hoeveelheid q_1 , aangegeven door de SS-curve, terwijl het een hoeveelheid q_0 zou willen aantrekken. De micro-economische aanbodcurve ss geeft de gelegenheid tot overbieden. Het betrokken bedrijf ziet zich gedwongen een overeenkomstig loonpeil te betalen aan reeds in dienst zijnde werknemers. De marginale aanbodcurve ms ligt daardoor hoger dan de ss -curve. De vraag van het bedrijf op de banenmarkt blijft beperkt tot q_2 , het geboden loon wordt l_2 . Tijdens de hausse gaan geleidelijk arbeidstekorten ontstaan over de gehele linie, hetgeen in figuur 5 reeds weergegeven is door de DD-curve rechts van de SS-curve te tekenen.

Er zijn ook in de hausse sterke en zwakke bedrijven en bedrijfstakken. De consequentie daarvan is dat de sterke bedrijven c.q. bedrijfstakken arbeid wegzuigen bij de zwakke. Figuur 5 geeft het beeld in sterke bedrijven/bedrijfstakken. Voor zwakke bedrijfstakken kijken we naar figuur 6. Doordat sterke bedrijfstakken arbeid wegzuigen, wordt het zwakke bedrijf bij het cao-loonpeil reeds met een aanbodtekort van arbeid geconfronteerd links van de SS-curve, die zijn evenredig aandeel in het macro-economisch arbeidsaanbod weergeeft. De marginale kosten van het arbeidsaanbod zijn bij overbieding altijd hoger dan de arbeidsvraagcurve (dD), die voor zwakke bedrijfstakken nog steeds de knik vertoont. De zwakke bedrijfstakken moeten inkrimpen, hetgeen in die branches kapitaalvernietiging met zich brengt. De overgang van werknemers uit zwakke bedrijfstakken naar sterke bedrijfstakken verloopt om begrijpelijke redenen moeizaam. De arbeidsschaarste kan daardoor verder toenemen. Het overbieden wordt bijgevolg steeds duurder en de marginale loonkosten worden steeds hoger. Dit is aanleiding om in sterke bedrijfstakken arbeidsbesparende investeringen te doen. Deze worden betaald uit de monopsoniewinst die uit de overbiedingssituatie voortvloeit (het gearceerde gebied in figuur 5).

Figuur 5. Stijgende aanbodcurve van arbeid in fase 2



Figuur 6. Vraag naar en aanbod van arbeid in zwakke bedrijfstakken in fase 2



Fase 3. Het einde van de hausse en de overgang naar de baisse

Verschillende factoren werken samen om de overgang naar de baisse voor te bereiden. Het ombuigingsproces kan jaren worden gerekend, maar essentiële factoren leiden, naar het schijnt onontkoombaar, tot een omslag. Het betreft de volgende factoren:

1. de monopsoniewinsten lokken verdere loonsverhogingen uit, zodat de situatie ontstaat dat in verscheidene bedrijfstakken de winst ontoereikend wordt om de uit hoofde van kostenverhogingen noodzakelijke arbeidsbesparende

investeringen te financieren. Het aldus ontstane besparingentekort kan worden opgevangen door kredietverlening. De basis daarvoor wordt gevormd door overheidspapier en eventuele in de hausse geaccumuleerde overschotten op lopende rekening of kapitaalimport. Daarnaast door de winsten van banken, levensverzekeringsmaatschappijen enz., die pas op het laatst aan de beurt zijn bij het winstrosieproces. Immers, tegelijk met het besparingentekort stijgt de rente, hetgeen banken, levensverzekeringsmaatschappijen enz. ten goede komt. De uitrekking van het ombuigingsproces leidt tot het voortbestaan van de knelpunten op de arbeidsmarkt. Overbiedingen leiden tot verdere kostenverhogingen, die arbeidsbesparende investeringen uitlokken. Zoals gezegd, kan het ombuigingsproces worden gered door kredietverlening. Het bestaan van kostenverhogende knelpunten vergroot daarbij het risico van inflatie. Maar het uittreden van monopolistische posities op de afzetmarkten kan mede een oorzaak van inflatie zijn. Het proces komt pas tot stilstand als de kredietverlening stagneert, onder meer doordat de overheid tekorten tracht weg te nemen, de lopende rekening negatief wordt, de kapitaalimport stagneert, belangrijke bedrijven in moeilijkheden geraten, de bankposities verslechteren. Daarmee treedt het probleem aan de dag dat door veranderingen in de kostenverhoudingen, m.n. door de loonstijgingen aan het einde van de hausse, een gedeelte van de productiecapaciteit onrendabel is geworden;

2. een factor die met de bovenstaande ontwikkeling in verband staat, is de omstandigheid dat arbeidsbesparende investeringen tegelijk elementen van vernieuwing en capaciteitsvergroting bezitten. De vernieuwing verdringt bestaande producties. De capaciteitsvergroting leidt tot overcapaciteiten. Beide ontwikkelingen uiten zich in verzadigingsverschijnselen op de markt, verscherping van de concurrentie, minder mogelijkheden tot doorberekenen van kosten dan waarop gerekend is bij het doen van arbeidsbesparende (en andere) investeringen, waardoor de inverdienperiode wordt verlengd en liquiditeitsproblemen ontstaan. Bedrijven komen in moeilijkheden. Rendende investeringsmogelijkheden gaan ontbreken. De investeringen zakken in;
3. verschuiving van de aanbodcurve van arbeid, door verschillende oorzaken:
 - de corrumperende invloed van de hausse, die onder meer tot uitdrukking komt in minder hard werken, gunstige uitkeringscondities, groei van de omvang van de collectieve sector, ook in minder urgente activiteiten, algemene vergefelijkheid t.a.v. verspilling;
 - structuurverschuivingen in de gevraagde arbeid, zodat op de banenmarkt aanbod niet meer op de vraag past.

Het resultaat van de genoemde verschijnselen is een verschuiving naar links van de aanbodcurve van arbeid en een verscherping van de kromming aan de voet die samenhangt met de verhouding tussen het gemiddeld verdiende loon en het reserveringsloon. Immers, door het minimumloonniveau, de hoogte van de uitkeringen en de mogelijkheden van werk in de kwartaire sector ontbreekt voldoende aanbod beneden een bepaald niveau.

Bij het onspannen van de vraag naar arbeid kan zich door het verschuiven van de SS-curve de knelpuntenproblematiek niet oplossen. Doordat vrijkomende mankracht in het sociaal vangnet wordt opgevangen, wordt de SS-curve als het ware met het naar links verschuiven van de vraagcurve meegezogen. Aldus ontstaat het beeld geschetst in figuur 7, met toenemend teruggetrokken aanbod op de banenmarkt.

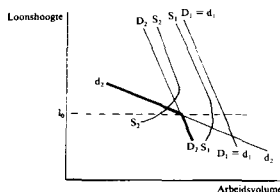
Fase 4: de baisse

De activiteit loopt verder terug tot de situatie van figuur 1 weer ontstaat. Aan te nemen valt dat de SS-curve weer enigszins naar rechts gaat. Door het teruglopen van de vraag

naar arbeid nemen ook de mogelijkheden af om banen te vinden die op het kwalificatieniveau van de aanbieders passen. Daardoor komen werkzoekenden terecht op posities die beneden hun kwalificatieniveau zijn c.q. blijven werknemers beneden dat niveau werkzaam ook als hun kwalificatieniveau toeneemt, omdat zij niets beters kunnen vinden. Voor werknemers met de geringste kwalificaties bestaan de mogelijkheden om beneden hun niveau werk te vinden of zich daarin te handhaven niet. Zulke werknemers worden in perioden van recessie verdrongen, zodat het werkloosheidsprobleem zich in de lagere regionen van de inkomenspyramide concentreert, waar het reserveringsloon door het bestaan van uitkeringen op minimumloonniveau het dichtst bij het op de banenmarkt bereikbare loon ligt. Vandaar dat de kromming in de SS-curve zich verlegt van beneden het gemiddeld verdiende loon en opschuift naar boven.

Het hieraan ten grondslag liggende proces zullen wij verdringing noemen, van de zwakkere door de sterkere op de banenmarkt door het optreden van relatieve overgeschooldheid c.q. overgekwalificeerdheid. Immers, veel van diegenen die gebruik maken van het reserveringsloon zijn niet vrijwillig werkloos. De werkloosheid is daarom ook niet af te lezen uit figuur 7, aangezien de verschuiving van de SS-curve mede op niet-aansluiting van gevraagde en aangeboden arbeid op de banenmarkt berust, waarbij het institutionele kader een zodanige rol speelt dat voor het individu de keuzemogelijkheden beperkt zijn.

Figuur 7. Vraag naar en aanbod van arbeid in fase 4



Fase 5 = fase 0

Wij zijn weer uitgekomen bij ons uitgangspunt waarbij het bovenste gedeelte van de SS-curve, voornamelijk door verschuiving van de DD-curve naar links, weer rechts van de DD-curve is komen te liggen. Van het verschuiven van de verhoudingen tussen effectieve lonen en het reserveringsloon hangt af in hoeverre de SS-curve zelf zich naar rechts heeft verplaatst en in hoeverre de kromming weer zijn oorspronkelijke plaats heeft gekregen. Veranderingen in institutionele bepalingen kunnen daarop van invloed zijn geweest, maar dit is geenszins hoofdzaak. Dit komt verderop nog aan de orde.

Doordat de SS-curve weer rechts ligt van de DD-curve is de basis gelegd voor een nieuwe cyclus. De mate waarin de SS-curve verschuift ten opzichte van de DD-curve, alsmede de verplaatsing van het buigpunt is essentieel voor de duur en intensiteit van de baisse alsmede voor het karakter van de volgende hausse. Immers, wanneer de knelpunten die een ongunstige ligging en vorm van de SS-curve bepalen, niet zijn opgeruimd, wordt bij een herleving de kans vergroot op een cyclus waarin aanzienlijke werkloosheid blijft bestaan, een kortstondige hausse met relatief hoge werkloosheid gevolgd door een langdurige baisse. Indien dit twee of meer cycli achtereen zou gebeuren, kan een Kondratieff-beweging ontstaan. Daarom rijst de vraag welke mogelijkheden er bestaan om fase 5 = fase 0 zoveel mogelijk te bekorten en een nieuwe opleving uit te lokken die tot volledige werkgelegenheid kan leiden.

Mogelijkheden voor anticyclisch beleid

Bij de vraag naar de mogelijkheden om fase 5 = 0 zoveel mogelijk te bekorten en de basis te leggen voor een nieuwe opleving die tot volledige werkgelegenheid leidt knopen wij aan bij de in het voorgaande genoemde twee mogelijkheden tot doorbreking van de cyclische impasse:

1. gecombineerd beleid in verschillende landen leidend tot vraagstimulering en/of het endogene aantrekken van de vraag. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsvraagcurve DD naar rechts verschuift. Voor zover het niet een spontane opleving betreft maar een die door een bestedingenbeleid wordt uitgelokt noemen we dit het keynesiaanse recept;
2. produktiviteitsverbeteringen gecombineerd met handhaving van de status quo ten aanzien van de lonen, waardoor de loonkosten per eenheid produkt kunnen dalen, doorberekend in de prijzen, zodat de vraag niet inzakt. We noemen dit het klassieke recept.

Het probleem is echter dat zich in de baisse een situatie kan voordoen waarbij het keynesiaanse, noch het klassieke recept met vrucht toepasbaar zijn. Het keynesiaanse recept is b.v. niet toepasbaar als verhoging van de vraag naar arbeid direct leidt tot spanningen op deelmarkten van de banenmarkt waardoor de produktie op moeilijkheden stuit en/of kostenverhogende overbiedingssituaties ontstaan. Deze situatie komt overeen met het teruglopen van de SS-curve met verplaatsing van de kromming naar boven (zie figuur 7).

Het klassieke recept is gebaseerd op een verbetering van de produktiviteit bij handhaving van de nominale vraag. Dit beleid is direct gericht op verbetering van de produktie-structuur en indirect op afzethandhaving en/of -bevordering. Het recept gaat alleen op als afzetstagnatie kan worden voorkomen. Immers, alleen dan kunnen voldoende impulsen voor het bedrijfsleven worden verwacht om de investeringen uit te lokken die voor de produktiviteitsverbetering nodig zijn.

Dit probleem is recent door de Franse econoom Malinvaud 6) opgepakt, die stelt dat onder de huidige omstandigheden het keynesiaanse, noch het klassieke antwoord op de huidige feiten en omstandigheden past. Hij gaat ervan uit dat een situatie elementen van keynesiaanse en klassieke werkloosheid in zich kan verenigen. Keynesiaans is dan het effectieve-vraagtekort voor het bereiken van volledige werkgelegenheid. Klassiek is het tekort aan moderne produktiecapaciteit waardoor ook bij een voldoende effectieve vraag werkloosheid zou ontstaan. Voor een oplossing lijken dan zowel versterking van de vraag als van de investeringen voor de modernisering en/of uitbreiding van het produktie-apparaat nodig te zijn.

Malinvaud wijst nog op een derde mogelijke situatie, die hij „gebonden inflatie” noemt en waarin het arbeidsaanbod de beperkende factor vormt. M.a.w. de situatie waarin het arbeidsaanbod niet toereikend is om bij de bestaande produktiecapaciteit aan de vraag te voldoen. Volgens Malinvaud hoeft dit niet onmiddellijk tot open inflatie te leiden omdat veel prijzen star zijn en eerst met vertraging reageren, hetgeen ook voor de lonen geldt. Maar de situatie van gebonden inflatie („inflation contenue de la demande”) geeft wel aanleiding tot de problematiek die in fase 2 en fase 3 voorkomt. Wanneer Malinvaud komt tot een grafische voorstelling, kan hij velden onderscheiden van keynesiaanse en van klassieke werkloosheid evenals van gebonden inflatie, die elkaar ge-

6) Edmond Malinvaud, Nouveaux développements de la théorie macroéconomique du chômage, *Revue Economique*, 1978.

deeltelijk overlappen. Maar een gebied waarin evenwicht heerst kan hij niet onderscheiden. De taak van het beleid is volgens hem de economie te laten balanceren in de buurt van het grensgebied tussen keynesiaanse werkloosheid en gebonden inflatie en daarbij het ontstaan van klassieke werkloosheid zoveel mogelijk te vermijden. In te zetten instrumenten zijn, bij hem, beheersing van de vraag en van de verhouding tussen lonen en prijzen, beleid gericht op de arbeidsinkomensquote (aiq). Een te hoge aiq heeft een negatieve invloed op de investeringen en de productiecapaciteit, en andersom. In een periode waarin gebonden inflatie zou samenvallen met klassieke werkloosheid heeft het dus zin te streven naar een verlaging van de aiq ten behoeve van de investeringen, en kan de beheersing van de vraag gericht worden op het voorkomen van inflatie. In een situatie waarin keynesiaanse en klassieke werkloosheid samenvallen, moet zowel de aiq omlaag als moeten de bestedingen worden gestimuleerd.

Malinvaud geeft daarmee aan welke oplossing gekozen moet worden om uit fase 0 te komen, die veelal elementen van zowel klassieke als keynesiaanse werkloosheid in zich verenigt als gevolg van de kapitaalvernietiging die in de crisis aan de dag treedt. Tevens geeft hij aan welk beleid moet worden gevolgd om fase 2, de prijzenconjunctuur, zoveel mogelijk in de hand te houden waardoor fase 3, de crisis, en fase 4, de teruggang, in intensiteit en duur kunnen worden beperkt. Fase 3 zou in de hand gehouden kunnen worden door de vraag niet te veel op te jagen, zodat de DD-curve niet teveel naar rechts verschuift en overbiedingen worden vermeden, de aiq niet te veel stijgt en de productiecapaciteit meegroeit. Anders gezegd: de winsten moeten op peil worden gehouden voor de arbeidsplaatsen van morgen, „crowding out” van investeringen moet worden vermeden (het klassieke recept). In hoeverre daarmee succes kan worden geboekt, hangt, zoals beschreven in het voorgaande, mede af van de ruimte op de banenmarkt, voor zover door vorm en ligging van de SS-curve bepaald. Daarop komen we nog terug.

Eenmaal in fase 4 heeft het geen zin meer de receptuur aan te houden die juist was in fase 2. Centraal staat nu de vraag met welke maatregelen in een periode van teruglopend reëel inkomen de investeringen voldoende kunnen worden gestimuleerd. Malinvaud wijst erop dat voor de investeringsgeneigdheid zowel winstgevendheid als afzetperspectieven bepalende factoren zijn, en dat deze doorgaans hand in hand gaan. Zonder loonmatiging zal het echter niet lukken die te verbeteren; daarin kunnen we Malinvaud gelijk geven. Wat beperkt de mogelijkheden om tot loonmatiging te komen?

Malinvaud zag de volgende beleidsstrategie: op het moment dat inkomensmatiging blijkt te slagen, is het nodig de daaraan verbonden vraaguitval door een strikt tijdelijk budgettair stimuleringsbeleid te compenseren. Alleen veronderstelt dit beleid, aldus Malinvaud, dat de richting van het inkomensbeleid en van het monetair-budgettaire beleid van elkaar kunnen worden gescheiden. Hij verwacht dat dit niet zal worden begrepen en dat daarom een beleid gericht op inkomensmatiging alleen kans van slagen heeft wanneer dit gesteund wordt door een restrictief financieel beleid. Hij acht de voorbeeldfunctie van de overheid bij het matigingsbeleid essentieel.

Hij zou daarin mogelijk gelijk hebben indien de inkomensmatiging, waarmee in dit verband wordt bedoeld loonmatiging, iets is dat vanuit de overheid moet worden bewerkstelligd. Anders gezegd, wanneer de vakbeweging er door overreding toe moet worden gebracht de overheid in het matigingsbeleid te volgen, en defensieve strategie nr. 7 te vervangen door de meer coöperatieve strategieën 1 of 2, ook al zien zij de positieve uitwerking van die strategie onder de bestaande omstandigheden niet in. De mogelijkheid om vrijwillige matiging in de loonontwikkeling te bereiken in een situatie, waarin naar het oordeel der betrokkenen geen perspectieven voor de werkgelegenheid worden geboden,

zijn echter uiterst gering. Eventueel kan de matiging worden afgedwongen via wettelijke of economische maatregelen. Maar zowel bij morele overreding als bij dwang loopt men het risico van verscherping van de stellingname van de sociale partners, eventueel van conflicten, hetgeen tot de oplossing van de problematiek niet bijdraagt.

Alleen bij een beleid gericht op verbetering van de werkgelegenheid, ook op korte termijn, is bij werknemers een overgang van de defensieve strategie 7 naar meer coöperatieve strategieën aannemelijk. Voorwaarde is daarvoor datgene wat Malinvaud als probleem noemt: een beleid van vraagbeheersing, waardoor de werkgelegenheid direct dichterbij komt, in combinatie met een beroep op loonmatiging. Welke bijkomende voorwaarden door werknemers in hun strategie opgenomen zullen worden of blijven, zoals b.v. inspraak in de bestemming van de winst, in de investeringen, arbeidsplaatsenovereenkomsten, industriële democratie enz. blijft hier in het midden.

Belangrijk is in dit verband de beschikbare ruimte op de banenmarkt. In het bovenstaande werd reeds gewezen op de verschuiving naar links van de SS-curve in de periode voorafgaande aan de opleving en op het risico dat een hausse, die gepaard gaat met voortdurende werkloosheid, ontstaat bij een arbeidsmarktwerking die belet dat de SS-curve tegelijk met de DD-curve weer naar rechts verschuift en/of belet dat de kromming zich weer naar beneden verplaatst. Essentieel is daarvoor dat de oorzaken van de ongunstige ligging van de SS-curve worden weggenomen, en dit blijkt mede samen te hangen met de verschuiving van de DD-curve.

We zullen daarom nu het mechanisme dat plaats en kromming van de SS-curve bepaalt onder de loep nemen. Een belangrijke, zo niet de belangrijkste factor daarbij is het verschil tussen het reserveringsloon en het op de banenmarkt bereikbare loon, dat niet als een constante grootte mag worden beschouwd, maar als een variabele grootte die afhankelijk is van de conjunctuur en de daarmee samenhangende ruimte op de banenmarkt. De analyse zal enerzijds aansluiten bij die factoren die het reserveringsloon bepalen, anderzijds bij de aan het einde van de vorige paragraaf beschreven processen van verdringing, die met name in de depressie de mogelijkheden om werk te vinden boven het reserveringsloon beperken. In dit verband zijn er twee essentieel verschillende categorieën van werkzoekenden te onderscheiden:

- a. werkzoekenden die een baan hebben, maar van baan willen veranderen omdat hun baan beneden hun aspiratieniveau ligt, of omdat zij op een andere plaats, of in een andere branche, of in een ander beroep willen gaan werken. Hun reserveringsloon wordt overwegend bepaald door het bestaande loon. Door het ontstaan van relatieve overgeschooldheid en de daarmee samenhangende verdringingsverschijnselen biedt de banenmarkt weinig perspectief voor de gewenste verandering van baan, zodat het bereikbare loon nauwelijks komt te verschillen van het reserveringsloon;
- b. werkzoekenden die geen baan hebben, hun baan zijn kwijtgeraakt of dreigen kwijt te raken. Het reserveringsloon wordt bepaald door omstandigheden als relatief uitkeringsniveau, aspiratieniveau en bepalingen inzake passende arbeid. Door het verdringingsproces komt voor velen het bereikbare loon op of zelfs onder het reserveringsloon te liggen.

Vanuit beleidsoogpunt is de verhouding tussen reserveringsloon en bereikbaar loon van groot belang, omdat alleen bij een significant verschil tussen beide grootheden beweging komt in de banenmarkt en de SS-curve zich naar rechts kan verplaatsen. Twee benaderingen zijn mogelijk voor een op dit écart gericht beleid:

- aandacht voor verlaging van het reserveringsloon door middel van ombuiging van institutionele bepalingen;
- aandacht voor verhoging van het bereikbare loon door omkering van het proces van verdringing.

Het zou een illusie zijn te menen dat het probleem van de verhouding tussen het reserveringsloon en het bereikbare loon met succes kan worden aangepakt zonder aandacht voor de vraagzijde. Verlaging van het reserveringsloon door institutionele bepalingen kan zin hebben wanneer tegelijk het proces van verdringing wordt stopgezet, zodat wordt voorkomen dat het reserveringsloon op de voet gevolgd wordt door het bereikbare loon. Boven minimumloonniveau is dit laatste een reëel gevaar. Op minimumloonniveau zou inderdaad door verlaging van uitkeringen en verscherping van bepalingen inzake passende arbeid e.d. voor diegenen die geen werk hebben, het probleem van een te hoog reserveringsloon kunnen worden ondervangen. Of dit vanuit de arbeidsmarkt gezien zin heeft, hangt af van de mogelijkheden voor de betrokkenen om boven het verlaagde reserveringsloon werk te vinden. We hebben reeds geconstateerd dat het verdringingsproces juist hier ten volle uitwerkt, waardoor onvoldoende werk beschikbaar is.

De conclusie is dat de verhouding tussen reserveringsloon en bereikbaar loon vooral met vrucht zal kunnen worden aangepakt als op de banenmarkt voldoende vraag naar arbeid bestaat, zodat de relatieve overgeschooldheid niet optreedt en geen verdringing plaatsvindt. Een beleid gericht op versterking van de vraag naar arbeid blijkt voorwaarde

om tot verbetering van de werking van de banenmarkt te komen, waardoor de kansen op een opleving, die leidt tot volledige werkgelegenheid, toenemen.

Meer in het algemeen zou gebruik kunnen worden gemaakt van de ervaring dat marktpartijen op de loonmarkt en de banenmarkt, evenals op andere markten, reageren in de richting van hun belangen en binnen hun mogelijkheden. Dit geldt zowel voor werkgevers als voor werknemers, individueel en collectief. Men kan pas van werknemers verwachten dat zij werk vinden, indien werk tegen een loon boven het reserveringsloon in voldoende mate aanwezig is. Bij werkgevers ontstaat de geneigdheid om te investeren, en daarmee arbeidsplaatsen te creëren, pas als er voldoende winst- en afzetmogelijkheden zijn. Werknemersorganisaties zullen bereid zijn tot loonmatiging als daar vergroting van de werkgelegenheid tegenover wordt gesteld. De analyse leidt m.i. onontkoombaar tot de conclusie dat de cyclus het beste kan worden doorbroken door het beleid, naast andere doelstellingen, te richten op afzet en werkgelegenheid en daarmee tegelijk op stopzetting van het proces van verdringing van de zwakkere door de sterkere op de banenmarkt.

D. van der Werf