



## De werkgelegenheid groeit schoksgewijs

**Auteur(s):**

Kock, U.

*Vrije Universiteit en Tinbergen Instituut. Met dank aan Erik Bartelmans, Frank den Butter en Robert Dur voor commentaar.***Verschenen in:**

ESB, 83e jaargang, nr. 4158, pagina 503, 19 juni 1998

**Rubriek:**

Uit de vakliteratuur

**Trefwoord(en):**

uit, de, vakliteratuur, arbeidsmarkt

**De werkgelegenheids groei in Nederland is onmiskenbaar: de afgelopen jaren kwamen er honderdduizenden banen bij. Het lijkt alsof die werkgelegenheids groei zonder al te veel horten en stoten verloopt, maar schijn bedriegt. Achter de groei van de totale werkgelegenheid gaan allerlei schok-effecten schuil, zo concluderen Caballero, Engel en Haltiwanger in een recent artikel<sup>1</sup>. Dat maakt de dynamiek van de werkgelegenheids groei complex.**

De auteurs analyseren kwartaalgegevens over werkgelegenheids toe- of afname van een groot aantal Amerikaanse ondernemingen. Uitgangspunt is dat aan het uitbreiden of inkrimpen van het personeelsbestand kosten verbonden zijn. De optimale personeelsomvang verandert daarbij voortdurend door economische invloeden van buiten af. Hoewel er personeel wordt aangenomen en ontslagen heeft een bedrijf dus vrijwel nooit het optimale aantal werknemers in dienst.

De gemiddelde werkgelegenheids groei wordt nu bepaald door twee factoren. Ten eerste is dat de verdeling van de personeelstekorten en overschotten op macro-niveau. Als op een bepaald moment in veel ondernemingen een groot personeelstekort (een positief verschil tussen de optimale en de feitelijke personeelsomvang) is, dan valt te verwachten dat de totale werkgelegenheid flink zal groeien. De werkgelegenheids groei hangt echter ook af van de manier waarop gereageerd wordt op de personeelstekorten. Caballero e.a. vinden dat, hoe groter het verschil tussen optimale en feitelijke personeelsomvang, hoe groter de kans dat een onderneming in één keer zijn volledige personeelstekort zal aanvullen. Er is sprake van stijgende meeropbrengsten. Dit houdt tevens in dat veel ondernemingen hun werkgelegenheid niet uitbreiden, ook al hebben ze een fors personeelstekort.

Het groeitempo van de werkgelegenheid verandert als het aanpassingsgedrag of de verdeling van de personeelstekorten over de bedrijven verandert. Deze determinanten van werkgelegenheids groei worden getroffen door macro-economische- en herallocatieschokken. Macro-schokken zijn het belangrijkste; zij vormen voor negentig procent de bron van veranderingen in de groei van de werkgelegenheid. Vooral baanvernietiging wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door macro-schokken. Herallocatieschokken, zoals een verandering in de voorkeuren van consumenten of een specifieke technologische vernieuwing, vormen dan weer een belangrijke bron van baancreatie.

Betekent dit nu dat de groei van de werkgelegenheid is overgeleverd aan het grillige aanpassingsgedrag van ondernemers en de economische schokken die het Nederlandse polderlandschap treffen? Op korte termijn grotendeels wel, maar dat is oud nieuws. Op wat langere termijn zijn er echter wel degelijk mogelijkheden om werkgelegenheids groei te consolideren en te stimuleren. De meest voor de hand liggende optie is om de optimale personeelsomvang in bedrijven te vergroten. Het vergroten van potentiële markten, bijvoorbeeld door introductie van de euro, het stimuleren van innovatie en het wegnemen van allerlei belemmeringen op productmarkten zijn hier van belang.

Een andere weg is om het aanpassingsgedrag van ondernemers wat minder grillig te maken door de aanpassingskosten te verlagen. Een soepel functionerende arbeidsmarkt en een activerend stelsel van sociale zekerheid kunnen bijdragen aan een gladder verloop van de personeelsaanpassing in de bedrijven en voor een consolidatie van de werkgelegenheids groei. Een traag aanpassingsproces in ondernemingen betekent namelijk ook dat het verlies aan werkgelegenheid bij een negatieve macro-schok groot kan zijn, als veel bedrijven op dat moment ver boven hun optimale personeelsomvang zitten. Een meer geleidelijke aanpassingsproces van de werkgelegenheid op micro-niveau kan de negatieve gevolgen van toekomstige macro-schokken beperken.

Tenslotte kan het beleid zich richten op de economische schokken zelf: aangezien vooral macro-schokken bijdragen aan de baanvernietiging, is het van belang dat het beleid geen macro-schokken veroorzaakt, of er op een goede manier mee om gaat. Voor dat laatste is het van belang het 'hold up'-probleem te voorkomen: het probleem dat werkgevers en werknemers te weinig investeren in menselijk kapitaal, omdat zij het risico lopen in nieuwe loononderhandelingen een deel van de opbrengst van die investering te verliezen aan de andere partij. Door aanpassing van het loon op basis van consensus en coördinatie door corporatistische instituties wordt dit voorkomen<sup>2</sup>.

Achter de bijna monotone werkgelegenheids groei in Nederland gaat een complex samenspel van conjunctuur, aanpassingsgedrag en economische schokken schuil. Dit is geenszins bedreigend maar biedt juist aanknopingspunten voor het beleid

1 R.J. Caballero, E.M.R.A. Engel en J.C. Haltiwanger, Aggregate employment dynamics: building from microeconomic evidence, *American Economic Review*, 1997, blz. 115-137.

2 Zie C.N. Teulings, A new theory of corporatism and wage setting, *European Economic Review*, 1997, blz. 659-669.

Copyright © 1998 - 2003 Economisch Statistische Berichten ([www.economie.nl](http://www.economie.nl))