



Inkomensverdeling en werkgelegenheid

Auteur(s):

Melkert, A.P.W.

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit artikel is gebaseerd op een rede eerder uitgesproken op de jaarvergadering van de Koninklijke Vereniging voor de Staatshuishoudkunde, 9 december 1995. De auteur dankt C.N. Teulings en E.H.W.M. Vogels voor hun bijdragen.

Verschenen in:

ESB, 81e jaargang, nr. 4041, pagina 48, 17 januari 1996

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt, inkomensverdeling

Als oplossing voor de werkgelegenheidsproblemen vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt, pleiten sommigen voor vergroting van de loonverschillen en afschaffing van de corporatistische instituties op de arbeidsmarkt. Volgens de auteur echter verdient het Angelsaksische model geen navolging. Effectiever dan het vergroten van de loonverschillen via verlaging van het minimumloon is het invoeren van cao-schalen vanaf het minimum. Daarnaast zijn loonmatiging en scholing de belangrijkste arbeidsmarktinstrumenten. Er is echter ook dringend behoefte aan een meer cultureel-sociologische trendbreuk in het denken over dienstverlening. Hier blijft veel potentiële werkgelegenheid onbenut.

Sinds enkele jaren is er weer een toenemende belangstelling voor het vraagstuk van de inkomensverdeling. In de Angelsaksische economische literatuur wordt meer aandacht aan verdelingsvraagstukken besteed dan tot voor kort het geval was. Ook in Nederland is de belangstelling weer gegroeid, getuige de terugkeer van het onderwerp op de jaarvergadering van de Koninklijke Vereniging voor de Staatshuishoudkunde. Daarbij is echter wel van een accentverschuiving sprake. In 1973 was het thema "Inkomensnivellering" sec ¹. Nu wordt de inkomensverdeling in samenhang met de economische activiteit bestudeerd ².

Ook inhoudelijk zijn er grote verschillen. In 1973 merkte De Galan op een "halvering van alle inkomensverschillen toe te juichen" ³. Dit toch niet weinig genereuze aanbod werd nog overtroffen door Van der Zwan die pleitte voor een verdeling "waarin geen plaats is voor verschillen op grond van opleidingskosten, scholingsinspanning en aangeboren talent", en zei te "streven naar een gelijke inkomensverdeling" ⁴. Dat waren nog eens tijden. In de huidige preadviezen zijn andere geluiden te horen. In het preadvies van Rutten wordt zelfs, vanuit een niet onbegrijpelijk vrees om misverstaan te worden, uitdrukkelijk gesteld dat hij de verzorgingsstaat niet wil slopen ⁵. Maar flink kortwieken, zo beluister ik hem, is wel het minste.

Naar mijn mening kunnen we onze huidige arbeidsmarktproblemen veel gericht en selectiever oplossen dan met het afbreken van de verzorgingsstaat. De afgelopen vijftien jaren is er vanuit het oogpunt van de werkgelegenheid reeds veel verbeterd. De collectieve-uitgavenquote daalde van 58% in 1982 naar 48% in 1995. Het financieringstekort is gedaald van bijna 10% in 1984 tot minder dan 3% op dit moment. Dank zij de beheerste loonontwikkeling is de arbeidsinkomensquote afgenomen van 96% naar 84%. De financiële en economische uitgangssituatie is dus aanmerkelijk verbeterd.

Ook het algemene beeld op de arbeidsmarkt is niet slecht. De participatiegraad stijgt, de verhouding inactieven ten opzichte van actieven neemt af. In de jaren tachtig is het thema van de inkomensverdeling weggedrongen uit economische nood. Het lek is inmiddels boven water zodat de wenselijkheid van een evenwichtige inkomensverdeling weer een prominentere plaats op de politieke agenda kan krijgen. Tevens is er vanwege de verbetering van de hierboven genoemde kengetallen meer manoeuvreerruimte ontstaan voor een micro-georiënteerd beleid ter bestrijding van de werkloosheid.

Welke rol moet het inkomensbeleid hierbij spelen? Opvallend, ook bij een aantal preadviseurs, is de voorkeur voor paardemiddelen om een kennelijk aan ernstige afwijkingen lijdende patiënt weer op de been te helpen. Rutten meldt monter dat de koopkracht van werkloosheids- en bijstandsuitkeringen de eerstkomende tien jaar dient te worden bevroren. Wijffels geeft een mix van een basisstelsel in de sociale zekerheid en een selectief partieel basisinkomen in overweging ⁶. En Van Lede pleit in zijn recente Tinbergen-lezing voor een suppletie op een te laag arbeidsinkomen, uitgaande van "de noodzaak tot ontkoppeling ten principale van de behoeftefunctie en arbeidsmarktfunctie van het minimumloon" ⁷. Al deze adviseurs verwachten voor de oplossing van de productiviteitsval en de (te) hoge werkloosheid in een of andere vorm veel heil van vergroting van de inkomensongelijkheid. Maar hoe ziek is de patiënt eigenlijk? Is de revalidatie al niet een eindweegs gevorderd ⁸? En welke ongewenste bij-effecten zijn te verwachten van de aangereikte oplossingen?

Mijn visie op de rol van het inkomensbeleid bij het oplossen van de arbeidsmarktproblemen is een andere. In het vervolg van mijn betoog zal ik deze visie toelichten en onderdelen ervan langs twee wegen nader uitwerken, eerst via een benadering waarbij gesteund wordt op resultaten van wetenschappelijk onderzoek, en vervolgens via een politiek-praktische benadering.

De Verenigde Staten versus Europa

De meeste Europese landen hebben de afgelopen twintig jaar vergelijkbare ervaringen opgedaan: een gematigde groei van de reële lonen en de aantallen banen en een toenemende werkloosheid. De VS hebben een andere ontwikkeling doorgemaakt. De gemiddelde lonen zijn

min of meer gelijk gebleven, maar de beloningsverschillen zijn sterk toegenomen. Bijgevolg zijn grote groepen er reëel op achteruit gegaan. Deze ontwikkeling is gepaard gegaan met groeiende armoede, vooral onder jonge families met kinderen. In 1979 groeide 1 op de 5 kinderen jonger dan 6 jaar op in armoede. In 1991 was dit 1 op de 4. Tegelijkertijd is de werkgelegenheid flink gegroeid. In periode 1970-1985 groeide de werkgelegenheid met gemiddeld 2% per jaar. Vanaf 1985 tot heden komt de werkgelegenheids groei uit op gemiddeld 1,6% per jaar ⁹. Alleen de groeivoet van het bnp komt voor beide economische blokken redelijk overeen.

Nederland neemt een tussenpositie in: een relatief lage loonstijging en een relatief hoge banengroei. In de afgelopen tien jaar nam de werkgelegenheid in personen gemeten jaarlijks met gemiddeld 1,9% toe, terwijl het gemiddelde voor de 15 Europese landen circa 0,4% bedroeg. De Nederlandse werkgelegenheids groei overtrof zelfs die van de Verenigde Staten in de afgelopen tien jaar. Maar, anders dan in de VS, zijn in Nederland de beloningsverschillen niet sterk toegenomen.

Bezien we de ontwikkeling in Europa enerzijds en de VS anderzijds, dan lijkt het er op dat beloningsverhoudingen en werkloosheid met elkaar in verband staan. Immers, de VS zijn er door een enorme banengroei in geslaagd de werkloosheid binnen aanvaardbare proporties te houden. De conclusie zou dus kunnen zijn dat vanuit het gezichtspunt van een doelmatig functioneren van de arbeidsmarkt verschillen in beloning nuttig zijn. Dit is Okuns bekende afweging tussen doelmatigheid en rechtvaardigheid: iedere inkomenshervdeling gaat ten koste van een doelmatig functioneren van de arbeidsmarkt. Deze analyse verklaart ook waarom thans wordt gepleit voor grotere inkomensverschillen. Maar komt iedere vergroting van beloningsverschillen het doelmatig functioneren van de arbeidsmarkt wel ten goede?

Instituten voor loonvorming

Een belangrijk verschil tussen Europa en de VS zijn de instituten voor de loonvorming. Europa kent over het algemeen een meer gereguleerde loonvorming dan de VS, waar de wetten van vraag en aanbod heer en meester zijn. In het licht van de hoge groei van de werkgelegenheid in de VS menen sommige economen daarom dat Nederland staat voor de keuze tussen een flexibele, meer marktconforme economische ordening en een economische ordening gebaseerd op corporatistische coördinatie ¹⁰. Voor de vraag wat wenselijk is, meer coördinatie via het marktmechanisme of een combinatie van markt en corporatisme, is een meer gedetailleerde vergelijking tussen de VS en Europa interessant ¹¹.

Als vertrekpunt voor de analyse van de betekenis van inkomensverschillen dient het 'insider-outsider'-model. Stel, er zijn in een economie twee sectoren. In de eerste sector heeft arbeid een sterke onderhandelingspositie waardoor zij hogere lonen kan eisen ten koste van de werkgelegenheid. In de tweede sector wordt het loonniveau louter bepaald door vraag en aanbod. Hoe hoger de lonen in de eerste sector, hoe lager daar de werkgelegenheid. En hoe meer mensen dus in de tweede sector een baan moeten vinden. Hoe hoger het aanbod in de tweede sector hoe lager daar het loon is. Deze loonverschillen belemmeren een doelmatig functioneren van de arbeidsmarkt. Immers, vanwege de hoge lonen nemen ondernemers in de eerste sector minder mensen in dienst dan maatschappelijk efficiënt is, en ondernemers in de tweede sector juist te veel.

In theorie zijn er anders gezegd 'goede' (of: marktconforme) en 'slechte' (of: niet-marktconforme) loonverschillen. Loonverschillen die voortvloeien uit werkervaring en opleiding zijn marktconform. Zij worden veroorzaakt door verschillen in kwalificatieniveaus. Beloningsverschillen als gevolg van bedrijfskenmerken, zoals bedrijfsomvang en bedrijfstak, zijn niet-marktconform. Zij zijn het gevolg van insidersmacht in sterke bedrijfstakken. Hetzelfde geldt voor beloningsverschillen die voortvloeien uit een (te) sterke onderhandelingspositie van vakbonden binnen een bedrijf. Ook beloningsverschillen op basis van etniciteit en geslacht zijn in veel gevallen niet-marktconform.

Passen we deze methode toe op bestaande situaties dan komt een verrassend beeld naar voren. Vergelijkend onderzoek toont aan dat in de Verenigde Staten, Canada en het VK de niet-marktconforme beloningsverschillen het grootst zijn, terwijl dit juist de landen zijn met de meest marktconforme instituten ¹². Zweden en Noorwegen daarentegen, de landen met zeer corporatistische instituten, kennen de kleinste niet-marktconforme beloningsverschillen. Nederland en Duitsland zweven daartussen in. In zekere zin ligt deze uitkomst voor de hand. Zweden en Noorwegen bijvoorbeeld staan bekend om hun solidariteitspolitiek. Solidariteit en ongerechtvaardigde inkomensverschillen zijn begrippen die niet samengaan. In de VS, Canada en het VK maakt solidariteit plaats voor exploitatie van de onderhandelingsmacht. In bedrijven die de wind mee hebben of zeer kapitaalkrachtig zijn proberen de werknemers een maximale beloning te bereiken ten koste van het loon of, in uiterste consequentie, van de werkgelegenheid van outsiders.

Hoe corporatistischer een land is, des te kleiner zijn blijkbaar de niet-marktconforme beloningsverschillen. De gedecentraliseerde instituten in de VS zijn niet in staat de machtspositie van insiders aan banden te leggen. Enige mate van coördinatie van de loonvorming is blijkbaar nodig om een marktconforme uitkomst tot stand te brengen. De niet-marktconforme verschillen zijn omvangrijk. In de VS kan het beloningsverschil bij gelijke kwalificaties tussen een 'goede' en een 'slechte' baan gemakkelijk oplopen tot 50% ¹³. Het gaat dus om een verschil van meer dan marginale betekenis.

De grotere loonverschillen in de VS in vergelijking met Nederland worden dus deels verklaard door corporatisme in Nederland versus niet-marktconforme beloningsverschillen in de VS. Zo bezien draagt corporatisme bij tot het doelmatig functioneren van de arbeidsmarkt. Geredeneerd vanuit Okuns afweging slaan corporatistische instituten in de loonvorming twee vliegen in één klap: èn grotere doelmatigheid en meer rechtvaardigheid.

Laaggekwalificeerden

Bij dit alles blijft de vraag overeind waarom de VS in staat zijn gebleken de werkloosheid te beperken. Zijn door de toegenomen beloningsverschillen meer laaggekwalificeerden aan het werk gebleven? Empirisch onderzoek suggereert het tegendeel. Ook in de VS komen de laagst opgeleiden het moeilijkst aan de slag, is de werkloosheid onder deze groep het hoogst en lopen zij de grootste kans om werkloos te zijn. In 1993 was de werkloosheid onder laag opgeleiden bijna 13%, ondanks het feit dat hun aandeel in het arbeidsaanbod daalt ¹⁴. De netto participatiegraad is voor alle opleidingscategorieën tussen 1980 en 1993 gedaald, maar het meest voor lager opgeleide mannen. Daarenboven is het gemiddelde aantal gewerkte uren per persoon voor deze groep met 21% afgenomen, terwijl het voor de hoger opgeleiden zelfs licht is toegenomen.

Een vergelijking van Frankrijk, Canada en de VS levert een soortgelijk beeld op ¹⁵. De loonstructuur is het meest rigide in Frankrijk en het minst in de VS. Canada neemt een tussenpositie in. Desalniettemin wijken de ontwikkelingen in werkgelegenheid voor de laagst geschoolden voor de drie landen niet wezenlijk af. De grote verschillen in de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen hebben blijkbaar slechts een beperkt effect op de samenstelling van de werkgelegenheid. De daling van de beloningsniveaus voor lager opgeleiden heeft eerder geleid tot een daling van het aanbod dan tot een stijging van de vraag. De 'Amerikaanse' oplossing van de daling van de vraag naar lager opgeleiden is hun zulke lage lonen te bieden dat ze hun emplot in het zwarte of criminele circuit gaan zoeken. In 1993 bijvoorbeeld, zat 1 op de 50 Amerikaanse mannen in de gevangenis en was bijna 5% van de Amerikaanse mannen voorwaardelijk vrij of op proeftijd. Indien deze ontwikkeling zich voortzet is het beeld voor het jaar 2000 volgens Freeman als volgt: "in the year 2000 the US will have a larger share of its male workforce imprisoned or unemployed than Europe will have long-term unemployed on the dole" ¹⁶. Het geheel overziende lijken andere instrumenten, zoals scholing, meer geschikt ter stimulering van de werkgelegenheid voor laagopgeleiden ¹⁷.

Minimumloon, werkgelegenheid en werkmotivatie

In het algemeen blijken de werkgelegenheidseffecten van een grotere spreiding van de lonen dus tegen te vallen. De pleidooien voor een verlaging van het minimumloon kunnen worden beschouwd als een specifiek geval van de discussie over de relatie tussen werkgelegenheid en loonstructuur. Recentelijk is hierover in de VS de nodige ophef geweest. Een aantal studies toonde dat een minimumloonverhoging mogelijk bescheiden positieve werkgelegenheidseffecten oplevert. Eerdere studies voor de jaren zeventig/tachtig laten weliswaar negatieve werkgelegenheidseffecten van verhogingen van het minimumloon zien, maar deze zijn zeer klein ¹⁸. De felle gedachtenwisseling in de VS over de minimumlonen gaat dus eigenlijk over de vraag of de werkgelegenheidseffecten van een verlaging van het minimumloon licht positief of licht negatief zijn. Geen enkele overzichtsstudie wijst op grote positieve effecten.

In vergelijking met Nederland zijn de minimumlonen in de VS laag. Ultimo 1994 was het federaal minimumloon circa 62% van het Nederlandse minimumloon tegen de feitelijke wisselkoersen. Vaak wordt gesuggereerd dat de Amerikaanse onderzoeksresultaten daarom niet op Nederland van toepassing kunnen zijn. Een verandering in het minimumloon zou in Nederland veel grotere werkgelegenheidseffecten hebben. Dat beeld is onjuist. De VS kennen in tegenstelling tot Nederland geen minimumjeugdlonen. Aangezien jongeren een belangrijk aandeel vormen in het totale aantal minimumloners, zou je eigenlijk met het minimumloon van bijvoorbeeld 20-jarigen moeten vergelijken. Dan is het minimumloon in de VS 103% van het Nederlandse wettelijk minimumloon.

De genoemde argumenten suggereren dat een minimumloon misschien geen grote schadelijke effecten heeft voor de werkgelegenheid, maar ze laten niet zien waarom een minimumloon misschien kan bijdragen aan een gezonde arbeidsmarkt. Een belangrijke nieuwe theoretische ontwikkeling van de afgelopen tien jaar is de aandacht voor discipline- en motivatieproblemen binnen ondernemingen (de zogenaamde 'shirking'-theorie) ¹⁹. Empirisch onderzoek toont dat disciplineproblemen voor Amerikaanse ondernemingen een probleem van de eerste orde zijn. Hierbij gaat het om problemen zoals arbeidsverzuim en 'embezzlement' ofwel stelen van de eigen onderneming ²⁰. Indicatief voor de relatie tussen motivatie en beloning is het ziekteverzuim. Dit is het hoogst onder laag betaalden.

Een standaardmethode om discipline en motivatie op peil te houden is om lonen te betalen boven het marktloon. Als een werknemer er dan de kantjes vanaf loopt, kan de ondernemer dreigen met ontslag. De werknemer verliest dan zijn loonsurplus boven het marktloon. In dit soort gevallen kan het minimumloon gunstig zijn voor de werkgelegenheid ²¹.

Verlaging van minimumlonen leidt er bovendien toe dat vooral diegenen die geen uitkeringsalternatief hebben aan het werk gaan. Empirisch materiaal voor de VS, het VK en Nederland toont dit potentiële gevaar overduidelijk. Dit betekent dat een minimumloonverlaging extra lasten bij de sociale zekerheid oplevert, omdat minder banen voor uitkeringsontvangers beschikbaar zijn ²².

Vandaar dat ik de voorstellen van het CDA, van Van Lede in de Tinbergen-lezing ²³ en van Wijffels in zijn preadvies niet steun. Zij stellen voor het minimumloon af te schaffen en degenen die daardoor beneden het relevante sociaal minimum worden betaald een aanvullende uitkering tot dat niveau te geven. Werkenden met een loon beneden het sociaal minimum hebben geen enkele prikkel meer om hun werk naar behoren uit te voeren. Voor de handhaving van de arbeidsmotivatie en werkdiscipline zouden werkgevers volledig moeten vertrouwen op het sanctiewapen van de uitvoerders van de sociale zekerheid. Dat betekent dat het marktmechanisme, met financiële prikkels en loon naar prestatie, wordt vervangen door bureaucratische controle. Dat kunnen de voorstanders van deze lijn nooit bedoeld hebben.

Het belang van loonmatiging en scholing

Indien de toenemende beloningsverschillen niet bepalend zijn geweest voor de werkgelegenheidsgroei in de VS, wat was dat dan wel? Voor het verklaren van de Amerikaanse werkgelegenheidsgroei is de gematigde loonontwikkeling veel belangrijker dan de toegenomen loonverschillen. De reële lonen stegen in de VS met gemiddeld 0,4% per jaar in de afgelopen tien jaar. In Nederland was dat gemiddeld 0,9% per jaar en in de Europese landen 1,5% ²⁴. Dit verklaart ook waarom Nederland sinds 1985 zo goed scoort wat betreft banengroei. Wij kenden wel een gematigde loonontwikkeling, maar geen groei van de beloningsverschillen.

Uit deze analyse kunnen de volgende twee centrale conclusies worden getrokken. Ten eerste blijkt loonmatiging van groot belang voor de werkgelegenheid. Je kunt erover twisten of loonmatiging tot stand moet komen via de harde hand van het marktmechanisme (zoals Van Wijnbergen en Bomhoff willen) of via corporatistisch overleg en overreding door de overheid. In beide benaderingen blijft een gematigde loonontwikkeling echter cruciaal.

Ten tweede blijkt het niet eenvoudig om met grotere beloningsverschillen veel extra vraag naar laaggekwalificeerde arbeid uit te lokken. Dit onderstreept de noodzaak om via scholing de mensen met de laagste kwalificatieniveaus een stapje vooruit te helpen.

De praktische vertaling

Wat betekent dit alles nu voor het praktische beleid? In de eerste plaats is er geen plaats voor vergroting van de beloningsverschillen via een verlaging van het minimumloon. Zoals betoogd is hiervoor vanuit arbeidsmarktpolitieke overwegingen geen reden. Effectiever voor het bevorderen van de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt is invoering van cao-loonschalen vanaf het minimumloon. Indien werkgevers werknemers weer tegen het minimumloon kunnen aannemen in plaats van in de huidige cao-loonschalen worden de bruto loonkosten inclusief sociale lasten voor werkgevers gemiddeld met circa f. 5.400 per jaar gereduceerd. Cao-partijen kunnen zich geheel naar eigen inzichten van deze kostenpost ontdoen.

Ook vermindering van de armoedeval is van belang. Dit vereist allereerst een kritische doorlichting van regelingen die een ontmoedigende werking kunnen hebben op de overgang van uitkeringsafhankelijkheid naar een inkomen uit werk. Een inkomensvooruitgang door het aanvaarden van werk mag niet teniet worden gedaan door het verlies van inkomensafhankelijke subsidies. In de recente beleidsbrief over de individuele huursubsidie (IHS) heeft het kabinet al aangekondigd om deze reden de IHS voor alleenstaanden te willen aanpassen.

In aanvulling op dit beleid verdient een instrument overweging dat in landen als Engeland en de Verenigde Staten al wordt toegepast: een fiscale arbeidstoelag voor laagbetaalde werknemers. Na herhaalde verhogingen in de laatste jaren en een verdere verhoging in 1996 heeft het arbeidskostenforfait (dat alle werknemers ten goede komt) de grens van de fiscale geloofwaardigheid bereikt. De arbeidstoelag voor laagbetaalde werknemers zou een gerichte vermindering van de armoedeval kunnen betekenen. In dit verband wordt vaak gewezen op de hogere marginale wig die met deze toelag gepaard gaat en belemmerend werkt voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Of dit probleem op grote schaal zou optreden is de vraag. De indrukop basis van cao-data is dat de omvang van deze problematiek beperkt is [25](#).

Verder moet het probleem van de productiviteitsval worden opgelost: een tekortschietende productiviteit in vergelijking met de loonkosten. In de formulering schuilt reeds de dualiteit van de aanpak: waar mogelijk moet via scholing (en werkervaring) de productiviteit van de laaggeschoolde werknemer verbeterd worden. Voor een groep werknemers zal de productiviteit echter te laag blijven in verhouding tot hun loonkosten. Daarom zullen de loonkosten specifiek voor deze groep moeten worden verlaagd, zoals het kabinet voor 1995 en 1996 heeft besloten.

Echter, zelfs met deze maatregelen blijft het een illusie te denken dat de markt op korte of middellange termijn het probleem van de langdurige werkloosheid onder laaggeschoolden oplost. Gesubsidieerde arbeid is daarop een noodzakelijke reactie. Een meer verfrissende kijk op het activeren van uitkeringsgeld is eveneens onontbeerlijk. Onder strikte condities moet een deel van de tientallen miljarden 'passief' uitkeringsgeld kunnen worden omgezet in activa.

Naast deze instrumentele en economische benadering is dringend behoefte aan een meer cultuur- sociologische trendbreuk in het denken over dienstverlening. Hier ligt een grote potentie aan werkgelegenheid voor lager geschoolden. In de woorden van McKinsey-topman Huibregtsen: "We hebben niet alleen de primaire traditionele dienstverlening economisch de das omgedaan, maar - en dat is wellicht nog veel erger - ook cultureel. We kwalificeren deze vorm van dienstverlening maatschappelijk als laagwaardig en emotioneel vaak als minderwaardig. Deze bron van potentiële werkgelegenheid hebben we de afgelopen dertig jaar stelselmatig drooggelegd. Om hem opnieuw aan te boren moeten we zowel economische als culturele obstakels overwinnen" [26](#). Bijvoorbeeld door minder vanzelfsprekend te veronderstellen dat in het high-tech-tijdperk automaten per definitie goedkoper functioneren dan mensen. Het vervangen van de conducteur in het openbaar vervoer door de stempelautomaat bleek achteraf duurkoop in plaats van goedkoop. Het kan evenmin kwaad als er minder gêne zou ontstaan om van eenvoudige dienstverlening gebruik te maken, van de hulp bij boodschappen tot en met de kruier. Ook als het om eenvoudige dienstverlening gaat zouden we inhoud moeten geven aan de leuze 'Nederland dienstverleningsland'.

Voorts kan herverdeling van de arbeidstijd en inkomen, mits gedifferentieerd, een positieve impuls zijn voor opleiding, productiviteitsstijging en de werkgelegenheid. In zijn preadvies ziet Rutten de 32-urige werkweek binnen 20 jaar als onvermijdelijk [27](#). Uitgaande van een 38-urige werkweek nu, komt een 32-urige werkweek neer op een verkorting van de arbeidsduur in de komende jaren 20 jaar met gemiddeld 0,75% per jaar. In de afgelopen decennia daalde de arbeidsduur met gemiddeld 0,6% per jaar. In de jaren zestig en zeventig was zelfs sprake van een daling met gemiddeld 0,8% per jaar. Met een gemiddelde van 0,7% zou de trend dus aardig worden gecontinueerd [28](#). Feit is, dat indien mensen meer vrije tijd krijgen, ze eerder geneigd zullen zijn een opleiding te volgen. Dit komt zonder meer hun arbeidsmarktpositie en productiviteit ten goede.

Conclusies

Een economie die haar gehele potentieel kan inschakelen positioneert zich vooral op de lange termijn stabiel en concurrerder. Werk, werk en nog eens werk blijft daarom het credo. De productiviteitsval bedreigt het duurzame groeiperspectief. Scholing vormt hierop het fundamentele antwoord en daarvoor is een verantwoorde inkomensverdeling een conditio sine qua non. Publieke interventie in het marktmechanisme op micro-niveau moet blijvend worden beschouwd als voorwaarde voor een optimaal rendement op macro-niveau. Laissez faire is minder bij de tijd dan ooit

1 Preadviezen van de Vereniging voor de Staathuishoudkunde, *Inkomensnivellering*, Den Haag, 1973.

2 Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, *Inkomensverdeling en economische activiteit*, Lemma, Utrecht, 1995.

3 C. de Galan, Veranderen van de inkomensverdeling, Preadviezen van Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Den Haag, 1973, blz. 113.

4 A. van der Zwan, Inkomensnivellering, Preadviezen van de Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Den Haag, 1973, blz. 169-170.

- 5 F.W. Rutten, Werk en inkomen; het beleid van de overheid, Preadviezen van Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Utrecht, 1995, blz. 35.
- 6 H.H.F. Wijffels, Inkomensverdeling door activiteit, Preadviezen van Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Utrecht, 1995, blz. 127-129.
- 7 C.J.A. van Lede, Werk boven inkomen: wensdroom of werkelijkheid, *ESB*, 4 oktober 1995, blz. 876-878.
- 8 Zie B. de Vries, *Een halve eeuw werk, werk en de werking van de arbeidsmarkt*, Research Memorandum 9500, OCFEB, Rotterdam, 1995.
- 9 Idem, blz. 13.
- 10 D.J. Wolfson, Coördinatie exit?, *ESB*, 5 oktober 1994, blz. 887.
- 11 C.N. Teulings, Efficiënte loonvorming door sociale partners, *ESB*, 17 mei 1995, blz. 460-464.
- 12 B. Holmlund en J. Zetterberg, Insider effects in wage determination. Evidence from five countries, *European Economic Review*, jg. 35, 1991, blz. 1009-1031. L.F. Katz, G.W. Loveman en D.G. Blanchflower, A comparison of changes in the structure of wages in four OECD countries, in R.B. Freeman en L.F. Katz (red.), *Differences and changes in wage structures*, The University of Chicago Press, 1995.
- 13 J. Hartog, R. van Opstal en C.N. Teulings, Loonvorming in Nederland en de Verenigde Staten, *ESB*, 8 juni 1994, blz. 528-533.
- 14 L. Mishel en J. Bernstein, *The state of working America 1992-1993*, Economic Policy Institute Series, M.E. Sharpe, New York, 1993; *Economic report of the President*, Washington DC 1994, blz. 108.
- 15 D. Card, F. Kramarz en T. Lemieux, *Changes in the relative structure of wages and employment: a comparison of the United States, Canada and France*, Working paper, 1995.
- 16 R. Freeman, The limits of wage flexibility to curing unemployment, *Oxford Review of Economic Policy*, 1996.
- 17 Zie onder meer J. van Sinderen en P.A.G. van Bergeijk, Inkomensverdeling, economische groei en werkgelegenheid: een modelmatige verkenning, in *Inkomensverdeling en economische activiteit*, Preadviezen van de KVVS, Lemma, Utrecht, 1995, blz. 89.
- 18 D. Card en A.B. Krueger, *Myth and measurement; the new economics of the minimum wage*, Princeton University Press, 1995; C. Brown, C. Gillroy en A. Kohen, The effect of the minimum wage on employment and unemployment, *Journal of Economic Literature*, 1982, blz. 487-528.
- 19 C. Shapiro en J. Stiglitz, Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review*, 1984, blz. 433-444.
- 20 D.M.G. Raff en L.H. Summers, Did Henry Ford pay efficiency wages?, *Journal of Labor Economics*, 1987, no. 4.
- 21 G. Calvo en S. Wellisz, Hierarchy, ability and income distribution, in: G.A. Akerlof en J.L. Yellen, *Efficiency wage models of the labour market*, Cambridge University Press, 1986.
- 22 G.J.M. de Vries, Ontwikkelingen in de inkomensverdeling in relatie tot de arbeidsmarkt, in: *Inkomensverdeling en economische activiteit*, Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Utrecht, 1995, blz. 70.
- 23 C.J.A. van Lede, 1995, op.cit., blz. 876-878.
- 24 Samengesteld op basis van gegevens uit OESO, *Economic outlook*, Parijs, december 1994.
- 25 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale nota 1996*, Kamerstuk 24 402, Den Haag, 1995.
- 26 F.W. Huibregtsen, Werk, *NRC Handelsblad*, 30 augustus 1995.
- 27 F.W. Rutten, op.cit., blz. 34.
- 28 OESO, *Societies in transition. The future of work and leisure*, Parijs, 1994, blz. 42.