



Korter werken, minder werk

Auteur(s):

Kapteyn, A.
Kapteyn, A.
Zaidi, A.

Arie Kapteyn: CentER, KUB; Arend Kapteyn: De Nederlandsche Bank; Asghar Zaidi: Economisch Instituut Tilburg. Met dank aan K. van Beek (WRR) voor zijn opbouwend commentaar.

Verschenen in:

ESB, 83e jaargang, nr. 4149, pagina 332, 24 april 1998

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt

Nederland heeft sinds het begin van de jaren tachtig in kleine stapjes de lengte van de werkweek verminderd, deeltijdarbeid bevordert en vervroegde pensionering gestimuleerd. Er wordt in het algemeen vanuit gegaan dat dit heeft geholpen de werkloosheid te verminderen. Deze veronderstelling berust niet op veel solide empirisch onderzoek of goed ontwikkelde economische theorie.

Het debat over het nut van arbeidsduurverkorting (ADV) als middel ter bestrijding van werkloosheid heeft nieuwe impulsen gekregen door plannen in onder andere Italië en Frankrijk om de lengte van de werkweek flink te verkorten. In Nederland heeft GroenLinks een 32-urige werkweek in het verkiezingsprogramma staan. Volgens het Centraal Planbureau leidt dat tot extra groei van de werkgelegenheid en daling van de werkloosheid. Klopt dat?

In dit artikel geven we een overzicht van de belangrijkste economische literatuur over de werkgelegenheidseffecten van ADV. De teneur van die literatuur is opvallend eensgezind: de werkgelegenheidseffecten van ADV zijn dubieus en in sommige gevallen ondubbelzinnig negatief. De meerderheid van de studies heeft echter een open einde. Op theoretische gronden kan niet worden bepaald of ADV banen oplevert. In een tweede artikel maken we daarom een empirische studie, door werkloosheid en werkuren in verschillende OESO-landen te vergelijken. Echter, ook deze studie leidt niet tot een eenduidige conclusie.

Er is maar één model dat ondubbelzinnig impliceert dat ADV banen oplevert en dat is het model waarin werkgelegenheid een koek is die naar believen kan worden verdeeld over werkenden en werklozen. Gezien de populariteit van de term 'herverdelen van werk', is dit kennelijk de dominante theorie die aan de bevordering van ADV ten grondslag ligt. Dit model komt echter in de economische literatuur niet voor, behalve als een misvatting: de zogenaamde 'lump of labour'-fallacy¹. De werkgelegenheid (in personen) in een economie is geen vaststaand gegeven, maar wordt onder andere bepaald door de kosten van arbeid. Wordt arbeid duurder, dan zal dat leiden tot substitutie van arbeid door andere productiefactoren. Voor zover het niet lukt hiermee de kostenstijging ongedaan te maken leidt het tot hogere productprijzen en daardoor minder vraag en een lagere productie. Een centrale vraag in onderstaand literatuur-overzicht is dan ook: leidt korter werken, hetzij door een kortere werkweek, hetzij door vervroegde uittreding of deeltijdwerk, tot hogere arbeidskosten? We behandelen achtereenvolgens de effecten van ADV op de organisatie- en productiestructuur, de lonen, de vraag of werklozen en werkenden uitwisselbaar zijn, en de invloed van ADV op arbeidsaanbod.

Organisatie- en productiestructuur

ADV kan leiden tot een andere structuur van de organisatie en de productie, en op die manier de productiekosten beïnvloeden. Worden deze kosten hoger, dan zal dat leiden tot substitutie van arbeid door kapitaal en/of minder afzet. Dat leidt al gauw tot minder werkgelegenheid, in plaats van meer.

Aan de effecten van een kortere arbeidsduur op de organisatie- en de productiestructuur een vrij groot aantal studies gewijd. Kenmerkend voor deze studies is dat de inzet van arbeid wordt onderscheiden in twee componenten: het aantal werknemers en het aantal uren gewerkt per werknemer. Zo kunnen de effecten van twee soorten arbeidstijdverkorting onderzocht worden: enerzijds verkorting van de werkweek en deeltijdwerk, anderzijds vervroegde uittreden.

Calmfors en Hoel analyseren diverse scenario's². Het eenvoudigste scenario is er een waarbij de afzet van een bedrijf gegarandeerd is en de productiestructuur gegeven. De enige keus die een ondernemer behoeft te maken is tussen het aantal werknemers en het aantal uren dat deze gemiddeld werken. Die keuze wordt beïnvloed door een afweging van kosten en productiviteit van werknemers. Aan de kostenkant zijn er drie factoren die een rol spelen. In de eerste plaats zijn er vaste kosten verbonden aan het in dienst hebben van een werknemer (opleidingskosten, loonadministratie, secundaire voorzieningen, enz.). In de tweede plaats betaalt de werkgever een bepaald loon per gewerkt uur. In de derde plaats wordt aangenomen dat men werknemers een overwerktoeslag moet geven indien deze meer dan de standaardwerkweek moeten werken.

Voor de productiviteit van werknemers wordt aangenomen dat deze afhangt van het aantal gewerkte uren. Indien men erg weinig werkt (bijv. een half uur per dag) dan is dat niet erg efficiënt; anderzijds mag worden aangenomen dat de productie per uur afneemt indien men extreem lange dagen gaat maken. Zoals altijd in neoklassieke arbeidsvraagmodellen, is het voor de ondernemer optimaal om de keuze

tussen aantal werknemers en aantal gewerkte uren per werknemer zo te maken dat een gulden besteed aan een extra werknemer evenveel opbrengt als een gulden besteed aan een extra gewerkt uur³.

De vraag is nu wat er gebeurt met dit optimum als de lengte van de standaardwerkweek wordt verminderd. Het antwoord op die vraag hangt af van de Ausgangssituatie. Beschouw eerst het geval waarin in de Ausgangssituatie de werknemers regelmatig moeten overwerken. Als er verder niets gebeurt (loon per uur blijft hetzelfde, overwerktoeslag is onveranderd), dan is het effect van ADV dat de kosten van een werknemer toenemen. De reden hiervoor is dat men bij een geringer aantal uren al overwerktoeslag moet betalen en de werknemer bij hetzelfde aantal gewerkte uren als voorheen met meer geld naar huis gaat. Met andere woorden, een gulden besteed aan een extra werknemer levert nu minder op dan voorheen. Een gulden besteed aan een uur extra werken levert nog net zoveel op als voorheen. Het wordt dan aantrekkelijk voor de ondernemer om minder guldens aan werknemers te besteden (dat wil zeggen om minder werknemers in dienst te nemen) en in plaats daarvan van werknemers te vergen dat ze meer uren werken. De ADV leidt ertoe dat de marginale kosten van de productiefactor 'werknemer' zijn toegenomen terwijl de marginale kosten van de productiefactor 'uren' gelijk blijven. Men mag dan een verschuiving verwachten in de richting van meer uren en minder werknemers.

In de Ausgangssituatie waarin men precies een standaardwerkweek volmaakt (dus niet overwerkt), kan niet zonder meer worden vastgesteld wat het effect van een kortere standaardwerkweek zal zijn. Afhankelijk van de hoogte van de overwerktoeslag, de hoogte van de vaste kosten, en dergelijke, is het denkbaar dat na de invoering van de kortere werkweek de firma haar werknemers zal laten overwerken (en minder werknemers in dienst zal hebben dan ervoor). Het is evenzeer denkbaar dat ook in de nieuwe situatie alle werknemers nog precies een (nieuwe) standaardwerkweek zullen werken en dan zal de firma meer werknemers moeten aannemen om de (gegarandeerde) afzet te halen.

In de Ausgangssituatie waarin minder dan de standaardwerkweek wordt gewerkt verandert het verkorten van de standaardwerkweek in principe niets en is er dus ook geen werkgelegenheidseffect. Dit verandert uiteraard wanneer de standaardwerkweek zover wordt verminderd dat deze minder wordt dan de werkelijke werkweek voor de invoering van ADV. In dat geval is het wederom onzeker wat er zal gebeuren. Het kan evenzeer gebeuren dat het aantal werknemers zal verminderen en men meer uren per week moet werken, als dat het aantal uren daalt tot de nieuwe standaardwerkweek en er dus werknemers bij moeten komen. Wat er gebeurt hangt wederom af van de vaste kosten per werknemer en de overwerktoeslag.

Tot nu toe namen we aan dat de afzet van een bedrijf gegeven is. Dat is, behalve in sommige delen van de overheidssector, geen realistische veronderstelling. Indien een bedrijf in een concurrerende markt opereert dan zijn de effecten van ADV ondubbelzinnig. De totale kosten van de factor arbeid nemen toe. Dat verhoogt de productiekosten en onder zeer algemene aannamen zal de afzet en daarmee de werkgelegenheid dalen.

Empirische evidentie suggereert dat een vermindering van de standaardwerkweek met 1% leidt tot een vermindering van het gemiddelde aantal gewerkte uren met ongeveer 0,9%⁴. Men kan daaruit afleiden dat als de afzet van een bedrijf gegarandeerd zou zijn en verder alles constant zou blijven, 90% van de ADV zou worden omgezet in een proportionele stijging van de werkgelegenheid. Omdat de afzet echter in het algemeen niet gegarandeerd is, zal het werkgelegenheidseffect lager zijn wegens het kostenverhogend effect dat van ADV uitgaat. Er is echter nog een aantal andere redenen om te twijfelen aan het positieve werkgelegenheidseffect. De eerste daarvan ligt in het effect van ADV op de lonen.

Lonen

Er zijn diverse mechanismen die ertoe kunnen leiden dat ADV hogere lonen veroorzaakt. Het meest voor de hand liggende is wellicht het mechanisme waarbij ADV initieel succes heeft en leidt tot een krappere arbeidsmarkt. Als met de structuur van de economie verder niets gebeurt en beleidsmakers niet van mening veranderen over de gewenste afruil tussen inflatie en werkloosheid, dan impliceert een Phillipscurve-achtig argument dat de werkgelegenheidseffecten van ADV op lange termijn nul moeten zijn⁵.

We zullen twee andere typen modellen behandelen, die het verband tussen ADV en lonen in beeld pogen te brengen. Het eerste type model staat bekend als het 'monopoly union'-model⁶. Zoals de naam al zegt, wordt er in dit model vanuit gegaan dat vakbonden een monopolie hebben op de arbeidsmarkt. Het doel van de vakbond wordt verondersteld te zijn om een zo hoog mogelijk loon voor haar leden te bereiken, maar tegelijkertijd de kans op werkloosheid zo klein mogelijk te houden. Ondernemers spelen in dit model slechts een indirecte rol doordat zij de vraag naar arbeid bepalen gegeven de lonen die door de vakbond worden afgedwongen. De analyse van dit model blijkt vrij ingewikkeld te zijn en de werkgelegenheidseffecten van ADV zijn dubbelzinnig.

De werkgelegenheidseffecten vallen uiteen in drie deeleffecten. Er is een direct effect van korter werken op de werkgelegenheid (in personen gemeten). Dit is het effect dat hierboven is behandeld, en waarvan het teken niet duidelijk is. Er is een tweede direct effect dat de invloed van korter werken op de bruto lonen weergeeft. Het is niet a priori te zeggen wat het teken van dit effect zal zijn. Dit effect wordt vermenigvuldigd met het derde effect, namelijk het effect van lonen op werkgelegenheid. Van de drie effecten is alleen het laatste duidelijk. In het algemeen zullen hogere lonen leiden tot minder vraag naar arbeid.

Om tot uitspraken te komen over de twee eerstgenoemde effecten en daarmee over het totale effect dient men empirisch onderzoek te doen. Vrijwel alle empirische studies vinden dat korter werken leidt tot hogere lonen⁷. Samen met een negatief effect van hogere lonen op werkgelegenheid leidt dit tot het wegglekken van een eventueel initieel positief effect van ADV op werkgelegenheid. Booth en Schiantarelli hebben het monopoly union model tot onderwerp van een omvattende empirische studie gemaakt⁸. Hun conclusie is zeer duidelijk: korter werken leidt, na het in acht nemen van de negatieve looneffecten, per saldo tot verlies van banen. Hierbij moet worden aangetekend dat hun conclusies afhangen van specifieke veronderstellingen over de functionele vorm van productiefuncties en dergelijke. Het is niet duidelijk hoe robuust de conclusies zijn voor die functionele veronderstellingen.

Het tweede type model dat we bespreken is precies het tegenovergestelde van het eerste: er komen geen vakbonden voor en alle macht berust bij de ondernemers⁹. De enige macht die werknemers kunnen uitoefenen berust op de mogelijkheid om ontslag te nemen. De productiviteit van werknemers hangt weer af van het aantal gewerkte uren. Het aantal gewerkte uren wordt extern vastgesteld, bijvoorbeeld door het parlement. Werknemers brengen vaste kosten met zich mee, onder andere doordat ze opgeleid moeten worden

voor hun werk. Het is voor een ondernemer dus kostbaar als een werknemer ontslag neemt, omdat dan een nieuwe werknemer moet worden opgeleid. De kans dat een werknemer ontslag neemt hangt af van het loon dat deze ontvangt relatief ten opzichte van wat elders verdiend kan worden en de werkloosheid (bij hoge werkloosheid is het moeilijker een baan te vinden en is het dus minder waarschijnlijk dat een werknemer ontslag zal nemen). In dit model leidt ADV tot een relatieve verhoging van de vaste kosten die met opleiding gepaard gaan. Immers men is nu een groter deel van het arbeidsjaar kwijt aan het opleiden van een nieuwe werknemer voordat deze productief wordt. Omdat opleiden relatief duurder wordt is het voor de firma van belang om de kans dat een werknemer ontslag neemt te verminderen. Dat kan men doen door de lonen te verhogen. Echter, alle andere bedrijven zullen op dezelfde manier reageren. De enige rem op ontslag die overblijft is die van hogere werkloosheid. Aldus ontstaat een nieuw evenwicht waarbij alle bedrijven hogere lonen betalen dan voorheen en de werkloosheid hoger is. In dit model is de voorspelling van het effect van ADV op werkloosheid dus ondubbelzinnig: ADV verhoogt de werkloosheid.

Werkenden en werklozen verschillen

Een van de impliciete vooronderstellingen bij ADV-voorstellen lijkt te zijn dat werkenden en werklozen uitwisselbaar zijn. Immers, alleen dan is het mogelijk om de arbeid te 'herverdelen' zonder dat dit leidt tot hogere kosten. Deze veronderstelling is evident in strijd met de werkelijkheid. We onderscheiden twee gevallen.

Bezie allereerst de mogelijkheid dat het soort kwalificatie van werkenden en werklozen grosso modo dezelfde is, maar dat werkenden productiever zijn dan werklozen, bijvoorbeeld doordat werklozen een aantal vaardigheden verliezen. In dat geval is het voor ondernemers minder aantrekkelijk om de huidige werknemers korter te laten werken en werklozen aan te nemen in hun plaats. Liever zal men dan proberen via overwerk of extra kapitaalinvesteringen arbeidstekorten op te vangen. Het doet er daarbij niet veel toe of de verschillen in kwaliteiten tussen werkenden en werklozen reëel of slechts gepercipieerd zijn.

De tweede mogelijkheid is dat werklozen andersoortige kwalificaties hebben dan werkenden, een lagere opleiding bijvoorbeeld. Dit blijkt in de praktijk vaak het geval te zijn ¹⁰. In dat geval zal het effect van ADV op werkloosheid of werkgelegenheid mede afhangen van de vraag of de kwaliteiten van werkenden en werklozen 'substituten' of 'complementen' zijn ¹¹. Het is niet moeilijk om hierbij voorbeelden te bedenken. In het geval van high tech firma's die concurreren in een internationale markt, is het niet zo'n goed idee om de whizzkids die voor de nieuwe producten zorgen minder te laten werken. De firma raakt dan achter op de internationale concurrentie. Het gevolg kan zijn dat de productiemedewerkers hun baan verliezen, omdat het bedrijf onvoldoende de concurrentie aankan. Het probleem is dus in dit geval dat de whizzkids en de productiemedewerkers complementaire kwaliteiten hebben. Indien men de input van de ene groep vermindert daalt ook de vraag naar de kwaliteiten van de andere.

Effecten op arbeidsaanbod

Voorzover ADV gepaard gaat met het inleveren van loon, is het denkbaar dat huishoudens zullen reageren door meer arbeid te gaan aanbieden om aldus het gezinsinkomen op te vijzelen. Het kan zijn dat de hoofdkostwinner een tweede baantje zoekt of dat bijvoorbeeld een tot nu toe niet werkende partner een baan gaat zoeken. Dit laatste staat bekend als het 'added worker'-effect. Voorzover ADV extra arbeidsaanbod genereert vormt dit, althans op korte termijn ¹², een extra bijdrage aan de werkloosheid. Empirisch onderzoek heeft uitgewezen dat dit 'added worker'-effect zich heeft voorgedaan bij verkorting van de arbeidstijd in Nederland ¹³. Gevolg hiervan is dat ADV een sterker effect heeft op de werkgelegenheid dan op de werkloosheid.

Vervroegde uitreding

Een groot deel van de tot nu toe besproken werkgelegenheidsaspecten van ADV is ook geldig voor maatregelen ter bevordering van vervroegde uitreding (VUT). Maar niet allemaal. Als men oudere werknemers aanmoedigt om vervroegd met pensioen te gaan en de lengte van de werkweek onaangetast laat, dan beïnvloedt dat in principe niet de afweging van een werkgever tussen aantal te werken uren en aantal aan te nemen werknemers. De eerder besproken problemen met overuren behoeven hier dus niet verwacht te worden. Kwesties als verschillen in capaciteiten tussen degenen die nu met pensioen gaan en de huidige werklozen blijven echter bestaan. Een factor van specifiek belang bij het stimuleren van VUT is de wijze van financieren. In het algemeen wordt VUT gefinancierd via een omslagstelsel. Om VUT aantrekkelijk te maken zijn de uitkeringen meestal hoog relatief ten opzichte van het laatstverdiende inkomen. Het gevolg is dat de kosten van VUT-regelingen hoog zijn. De financiering via een omslagstelsel leidt dan vervolgens tot een hogere belasting op arbeid. Met andere woorden, de VUT-regelingen verhogen de arbeidskosten, hetgeen op zichzelf de werkgelegenheid aantast.

Deeltijdarbeid

Dit is de laatste variant van ADV die we bespreken. De modellen die hierboven zijn besproken met betrekking tot de effecten van een kortere werkweek kunnen met weinig aanpassingen worden gebruikt voor een analyse van de gevolgen van een toename van deeltijdarbeid. De werkgelegenheidseffecten van een beleid tot bevordering van deeltijdarbeid zijn behept met dezelfde onzekerheden als een beleid dat beoogt de contractuele werkweek te bekorten. Twee extra aspecten zijn echter de moeite van het vermelden waard. Voorzover het bevorderen van deeltijdarbeid gepaard gaat met een grotere flexibiliteit van de inzet van arbeid, kan dit de factor arbeid relatief aantrekkelijker maken ten opzichte van andere productiefactoren en dus de werkgelegenheid bevorderen. Een tweede aspect is dat de toename van het aantal beschikbare deeltijdbanen toetreding tot de arbeidsmarkt gemakkelijker maakt voor sommige groepen, zoals huisvrouwen die hun werk willen combineren met de zorg voor kinderen. Dit kan onder andere het added worker effect als gevolg van algemene ADV (zie boven) versterken.

Evaluatie

De hier behandelde modellen beschrijven niet alle verschijningsvormen van ADV, noch doen ze recht aan alle mogelijke verfijningen. Het gebruik van gestileerde modellen die verschillende betrekkelijk extreme situaties karakteriseren helpt echter om inzicht te verwerven in de mechanismen die het succes of het falen van een ADV-werkgelegenheidspolitiek kunnen bepalen. Een algemene indruk die overblijft van de bestudering van de diverse studies is dat ADV slechts succesvol kan zijn in betrekkelijk zeldzame omstandigheden. De belangrijkste

reden hiervoor is dat in vrijwel alle modellen werkgelegenheidseffecten worden verondersteld afhankelijk te zijn van de mate waarin arbeid een aantrekkelijke productiefactor is relatief ten opzichte van andere productiefactoren. In veel gevallen helpt ADV niet om de aantrekkelijkheid van arbeid te vergroten, integendeel.

We hebben ons geconcentreerd op de mogelijke werkgelegenheidseffecten van ADV. Dat economische theorieën niet veel steun geven aan ADV als werkgelegenheidsvergroter, betekent uiteraard niet dat men ADV niet zou kunnen nastreven om andere, bijvoorbeeld emancipatoire, redenen. Deze overweging kan in het bijzonder een rol spelen bij de toename van deeltijdarbeid. Als de mogelijkheden voor deeltijdarbeid toenemen en daarmee de keuzemogelijkheden voor werknemers worden uitgebreid, kan men dit op goede gronden als een vooruitgang beschouwen. Maar ook hier liggen deze gronden niet primair in een eventueel gunstig werkgelegenheidseffect.

Hoewel we op sommige plaatsen enige aandacht hebben besteed aan empirische evidentie, maakt de rijkdom aan theoretisch onbepaalde uitkomsten duidelijk dat slechts uitgebreid empirisch onderzoek meer licht zou kunnen werpen op de vraag in hoeverre ADV gunstige dan wel ongunstige werkgelegenheidseffecten heeft. Een verslag van zulk empirisch onderzoek staat in [het hierna volgende artikel](#).

"The governments of France and Italy have lately proposed cutting their legal working week to 35 hours as a way to trim unemployment. To a lot of people this seems to make excellent sense. Why should so many workers complain about being overworked, when one in nine Europeans is idle?... It is depressing that supposedly responsible governments continue to pretend to be unaware of the old 'lump of labour' fallacy: the illusion that the output of an economy and hence the total amount of work available are fixed."

One lump or two?, *The Economist*, 25 oktober 1997

De voorgaande artikelen (zie ook [Arbeidsduurverkorting internationaal vergeleken](#)) komen mede voort uit onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Een beschrijving is te vinden in Worksharing as a policy to increase employment: an evaluation, werkdocument W96, WRR, Den Haag. Dat rapport bevat o.a. een uitgebreide literatuuropgave.

¹ Zie bijvoorbeeld R. Layard, S. Nickell en R. Jackman, *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford, 1991.

² L. Calmfors en M. Hoel, Worksharing and overtime, *Scandinavian Journal of Economics*, 1988, blz. 45-62.

³ Iets formeler gezegd: het marginale product van een gulden besteed aan een werknemer moet gelijk zijn aan het marginaal product van een gulden besteed aan een werkuur.

⁴ O.a. van J. Hunt, *The response of wages and actual hours worked to the reduction of standard hours in Germany*, NBER Working Paper nr. 5716, 1996; E. de Regt, Labour demand and standard working time in Dutch Manufacturing, 1945-82, in: R. Hart (red.), *Employment, unemployment and labour utilization*, Unwin Hyman, Boston, 1988, blz. 185-207; R.A. Hart en T. Sharot, The short-run demand for workers and hours: a recursive model, *The review of Economic Studies*, nr. 45, 1978, blz. 299-309.

⁵ Zie bijvoorbeeld Layard, Nickell en Jackman, 1991, op.cit.

⁶ Onder andere beschreven in L. Calmfors, Worksharing, employment and wages, *European Economic Review*, nr. 27, 1985, blz. 293-309.

⁷ Onder andere Hunt, 1996, op.cit., De Regt, 1988, op.cit, en Hart en Sharot, 1978, op.cit.

⁸ A. Booth en F. Schiantarelli, The employment effects of a shorter working week, *Economica*, 1987, blz. 234-248.

⁹ Zie M. Hoel en B. Vale, Effects on employment of reduced working time in an economy where the firms set wages, *European Economic Review*, 1986 blz. 1097-1104.

¹⁰ Op basis van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS kan men bijvoorbeeld berekenen dat in 1996 van de werkenden 7,7% alleen basisonderwijs had genoten. Onder werklozen was dat percentage 17,4 en in de niet-beroepsbevolking was het percentage 24,6. Het percentage werkenden met een wetenschappelijke opleiding bedroeg 8,3, terwijl dat percentage onder de werklozen 6,3 bedroeg en in de niet-beroepsbevolking 1,7

¹¹ Hrop is onder andere geweest door R.B. Freeman, Work-sharing to full employment: serious option or populist fallacy?, in: R.B. Freeman en P. Gottschalk (red.), *Demand side policies for low-wage labor markets*, Russell Sage Foundation, 1997.

¹² Omdat de hoeveelheid arbeid geen koek is, mag worden verwacht dat extra arbeidsaanbod op termijn de werkgelegenheid vergroot. Deze manifestatie van de aloude 'wet van Say' is o.a. nog eens bevestigd door L. Broersma, J. Koeman en C.N. Teulings, [Arbeidsaanbod en werkgelegenheid](#), *ESB*, 5 november 1997, blz. 836-839.

¹³ K.-W. Riechel, Labour market disequilibrium and the scope for work-sharing: a case study of the Netherlands, *International Monetary Fund Staff Papers*, nr. 33, 1986; P. Kooreman en A. Kapteyn, The systems approach to household labor supply in the

