

# Meer werk voor minder geld

Voor het eerst in jaren dreigt de werkloosheid weer te gaan stijgen. In 1992 zal de werkgelegenheid slechts met 40.000 arbeidsplaatsen toenemen en daarmee achterblijven bij de stijging van het arbeidsaanbod, voorspelt het Centraal Planbureau. Het begin dit jaar verschenen WRR-rapport *Een werkend perspectief* verklaart de werkloosheid vooral uit de hoge bruto-loonkosten waardoor alleen hoog-productieve arbeid voor werkgevers rendabel is. Een stijgende werkloosheid leidt tot hogere overdrachtsuitgaven en dalende belastinginkomsten waardoor de bruto-loonkosten verder dreigen toe te nemen. Als remedie beveelt de WRR daarom aan het minimumloon te verlagen; een voorstel dat nu ook bij het kabinet gehoor vindt.

Verlaging van het minimumloon is geen nieuw verschijnsel. In 1983 werd het minimumloon met drie procent verlaagd. In de rest van het decennium bleven de minima steeds verder achter bij de gemiddelde loonontwikkeling. De relatieve achteruitgang liep op tot 15 procent. De jeugdlonen daalden met 30 procent ten opzichte van de gemiddelde loonstijging die zelf toch ook gematigd was. De loonmatiging heeft een grote bijdrage geleverd aan de sterke groei van de werkgelegenheid, vooral ten gunste van vrouwen en jongeren. Voor laaggeschoolden, langdurig werklozen, allochtonen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en ouderen is een relatieve daling van het minimumloon alleen echter onvoldoende gebleken. Zij worden door werkgevers nog steeds als onrendabel beschouwd en dus buiten het arbeidsproces gehouden. In de categorie laaggeschoolden is het aantal inactieven daardoor bijna even groot als het aantal actieven.

Gezien de ervaringen in de jaren tachtig is een verdere relatieve of absolute daling van het minimumloon een mogelijkheid om de werkgelegenheid verder te laten groeien. Immers, ook laag-productief werk (straatvegers, tramconducteurs, conciërges) wordt dan weer rendabel. Een lager minimumloon is echter nog geen voldoende voorwaarde om voor laag-productieven werk te creëren. Ook andere factoren dan het wettelijke minimumloon belemmeren een daling van de werkloosheid. Een verlaging van het minimumloon zal daarom gepaard moeten gaan met maatregelen die deze belemmeringen opheffen. Een eerste belemmering is het gebrek aan prikkels om werk te aanvaarden. Het verschil tussen uitkering en minimumloon is vaak gering. Bovendien gaat elke inkomensstijging gepaard met verlies aan inkomensafhankelijke subsidies, zoals huursubsidies. Bij het aanvaarden van een deeltijdbaan zal het loon vaak lager liggen dan de uitkering. Voorts is de kwaliteit van het werk op minimumniveau vaak slecht, hetgeen ook niet tot werken motiveert. Dit impliceert dat het verschil tussen netto-uitkering en netto-minimumloon zou moeten stijgen. Dit kan door de netto-netto-koppeling met de uitkeringen los te laten, zoals de minister van Sociale Zaken vorige week heeft voorgesteld. Maar ook het verminderen van de marginale druk van inkomensafhankelijke subsidies vergroot de financiële prikkels.

Ten tweede ligt in veel bedrijfstakken het feitelijke minimumloon, zoals dat is overeengekomen in de cao, hoger dan het wettelijke minimumloon. Een verlaging van het minimumloon kan een neerwaartse druk op het loongebouw leggen, maar biedt geen direct voordeel voor mensen die nu buiten de boot vallen. In de loonvorming zal daarom meer rekening moeten worden gehouden met het aanbodoverschot van arbeid. Een mogelijkheid hiertoe is het niet langer algemeen-verbindend verklaren van cao's waarin de laagste loonschaal boven het wettelijke minimumloon ligt. Een dergelijke loonstructuur geldt dan niet langer automatisch voor de hele bedrijfstak.

Naast deze institutionele beperking van de marktwerking kan het zijn dat het aanbodoverschot nauwelijks als zodanig wordt beschouwd vanwege kwalitatieve discrepanties en onvolledige informatie. Tegenover het aanbod van laaggeschoolden staat een groot aantal vacatures open dat niet wordt opgevuld, als gevolg van opleidingseisen en vooroordelen van werkgevers tegen bij voorbeeld langdurig werklozen of allochtonen. Zelfs al zijn deze groepen tegen de huidige loonkosten al rendabele werknemers, dan nog worden zij door werkgevers niet als zodanig herkend. Verlaging van het minimumloon zal voor hun niet veel uitmaken. Betere arbeidsbemiddeling, voorlichting en scholing zijn hier minstens even belangrijk.

Ten vierde zal een verlaging van het minimumloon niet helpen voor werknemers van wie de productiviteit daalt met het ouder worden. De neerwaartse loonflexibiliteit is gering; het loon zal niet snel aan de dalende productiviteit worden aangepast. In plaats daarvan vloeien veel oudere werknemers, die de werkbelasting onvoldoende aankunnen, af naar de ziektewet, de WAO, of de vut. Hun perspectieven om weer aan het werk te komen zijn vanwege hun leeftijd zeer gering en worden belemmerd door de hierboven genoemde kwalitatieve discrepanties. Voor oudere werknemers moet daarom worden voorkomen dat ze buiten het arbeidsproces geraken door bij voorbeeld deeltijd-vut<sup>1</sup>.

Gezien de genoemde belemmeringen is het te verwachten dat de 'meeropbrengst' van een verlaging van het minimumloon alleen zeer gering is. In discussies over minimumloonverlaging zal daarom niet de omvang en vormgeving van de verlaging zelf centraal moeten staan, maar de maatregelen die de laagproductieven moeten stimuleren het werk te (kunnen) aanvaarden dat door een minimumloonverlaging is gecreëerd. Alleen dan kan het aantal mensen dat nu aan de kant blijft staan afnemen en is het mogelijk substantiële besparingen op de uitkeringen te bereiken.

## D.E. Ernste

1. Zie L.J.M. Aarts en P.R. de Jong, Preventie van arbeidsongeschiktheid, in dit nummer van *ESB*.