

Opheffing avv en wigversmalling: dat is niet niks!

B.M.S. van Praag en E. Eggink*

Afschaffing van de algemeen-verbindendverklaring van cao's in combinatie met opheffing van de ontslagbescherming kan een aardverschuiving op de arbeidsmarkt teweegbrengen. Vele werkers zouden worden ontslagen of loondalingen moeten accepteren. Daarentegen zou een aanzienlijk deel van de nu werklozen weer aan het werk kunnen. Per saldo zou de werkgelegenheid licht toenemen. Dit blijkt uit tentatieve berekeningen van het effect van maatregelen om de arbeidsmarkt te dereguleren.

Het is tegenwoordig een platitudo wanneer men zegt dat de arbeidsmarkt niet goed werkt. De grote werkloosheid, officieel geregistreerd dan wel verborgen onder verhullende labels, zou veroorzaakt worden door de wig, door een te hoog minimumloon, door de algemeen-verbindendverklaring (avv) van cao's en verder door de sociale verzekering en het strikte ontslagrecht. Hiermee hebben we zoals elke ingewijde (dus bijna elke lezer van dit blad) weet, zeker nog niet alle potentiële oorzaken benoemd.

Helaas is het benoemen niet het enige probleem. Het is ook niet zo eenvoudig om kwantitatief te evalueren hoe groot de effecten van opheffing c.q. afzwakking van deze maatregelen voor de werkgelegenheid zouden zijn. In de eerste plaats is een kwantitatieve evaluatie van het opheffen van institutionele beperkingen heel wat moeilijker dan het evalueren van de effecten van belastingwijzigingen. In de tweede plaats is er sprake van een typisch Nederlandse situatie waarbij buitenlandse ervaring en studies weinig hulp geven. Niet dat in het buitenland deze elementen niet aanwezig zouden zijn, maar dan toch wel met zoveel verschillen dat een duidelijke extrapolatie van buitenlandse ervaringen nogal riskant lijkt. Onderzoek met betrekking tot de arbeidsmarkt is het verst ontwikkeld in de Verenigde Staten en daar bestaat geen avv zoals ten onzent.

Sinds enige tijd is in ons land een discussie op gang gekomen om de wig te versmallen, de avv op te heffen¹ of het minimumloon af te schaffen. In de afgelopen jaren hebben wij ons beziggehouden met de ontwikkeling van een model dat de vraag naar en het aanbod van arbeid verklaart voor de Nederlandse markt. We hebben over een deel hiervan al eens gerapporteerd in 1990². Aan dat onderzoek kunnen ook aanwijzingen worden ontleend, die een nieuwe kijk geven op de reikwijdte van de nu in discussie zijnde maatregelen. Helaas is het databestand enigszins gedateerd (1983), maar we denken dat het toch zinvol is onze bevindingen hier te bespreken.

Eerst bespreken we het model en dan gaan we in op de resultaten van een aantal simulatie-experimenten waarmee we trachten na te gaan wat afschaffing van de avv gekoppeld aan opheffing van de ontslagbescherming, versmalling van de wig, en daling van het minimumloon in 1983 zouden kunnen hebben opgeleverd. We koppelen de afschaffing van de avv aan een afschaffing op termijn of wel een aanzienlijke versoepeling van de ontslagbescherming. Bij afschaffing van de avv en het nu al afsluiten van de VUT- en de WAO-regeling zal ons inziens de druk van werkgeverszijde zo groot worden, dat aan een sterke versoepeling van het ontslagrecht op den duur niet valt te ontkomen.

Ons model is een partieel micro-model dat alleen betrekking heeft op de arbeidsmarkt. Ons model heeft betrekking op het aanbodgedrag van individu-

* De auteurs zijn resp. hoogleraar-directeur van de Stichting voor Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam en medewerkster van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Zij schrijven op persoonlijke titel. Het artikel is gebaseerd en bouwt voort op aan het Econometrisch Instituut en het Tinbergen-instituut verricht gezamenlijk onderzoek van de auteurs en J.P. Hop. Technische details zijn te vinden in E. Eggink, J.P. Hop en B.M.S. van Praag, A symmetric approach to the labour market with the household as the unit of observation, *Journal of Applied Econometrics*, jg. 9, 1994, blz. 133-161, en in E. Eggink, *A symmetric approach to the labour market: an application of the SEM-method*, proefschrift waarop de auteur in november hoopt te promoveren aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. De auteurs danken J.P. Hop voor zijn doorlopende excellente steun bij de computerprogrammering.

1. Zie ook J. Groot, Kosten van de overlegeconomie, *ESB*, 31 augustus 1994, blz. 756-759; J.J.M. Theeuwes, Het onzeke-re afscheid, *ESB*, 31 augustus 1994, blz. 760-763; WRR, *Een werkend perspectief*, SDU, Den Haag, 1990; G. Zalm, Mythen, paradoxen en taboes in de economische politiek, *ESB*, 6 juni 1990, blz. 512-517.

2. E. Eggink, B.M.S. van Praag en J.P. Hop, Een nieuwe kijk op de arbeidsparticipatie van vrouwen, *ESB*, 1 augustus 1990, blz. 704-707.

ele werknemers en werkgevers. Dat heeft zijn beperkingen. Het is immers afgeleid van de vraag of *specifieke individuele* werknemers bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden aan het werk zouden kunnen komen.

Het model houdt geen rekening met de gevolgen die een grote instroom zou kunnen hebben. In de eerste plaats is geen rekening gehouden met kapitaalrestricties bij bedrijven. Bij een grote personeelsuitbreiding is immers meestal ook een uitbreiding van het kapitaal noodzakelijk om de arbeidsproductiviteit op peil te houden. Wanneer dit niet mogelijk is, bij voorbeeld omdat de bijbehorende afzetperspectieven ontbreken, dan kunnen er wel 100 mensen aan de poort staan die de werkgever stuk voor stuk tewerk zou willen stellen, maar in dat geval is het toch niet mogelijk om er meer dan tien echt in dienst te nemen, omdat de complementaire infrastructuur voor 100 nieuwe arbeidsplaatsen niet aanwezig is.

Op dezelfde wijze zal een grote instroom een effect hebben op de geldende loonverhoudingen (een algemene loondaling), dat weer zal doorwerken op de reserveringslonen. Wanneer we vinden dat bij wijziging van de arbeidsmarktvoorwaarden een kleine uitbreiding of inkrumping van de werkgelegenheid zou resulteren, dan hebben we er wel geloof in dat onze voorspellingen zonder veel moeite zouden worden gerealiseerd. Bij grote wijzigingen zouden we eigenlijk ons micro-model moeten flankeren met een macro-model om goed rekening te kunnen houden met de macro-bewegingen in flankerende investeringen en de resulterende verandering van het loonpeil.

Bij grote wijzigingen denken we dat de richting en dimensie wel goed zijn, maar dat de precieze cijfers in absolute waarde lager zijn, wanneer rekening zou kunnen worden gehouden met de in bedrijven geldende kapitaalrestricties en de effecten op het loonniveau, waaraan de reserveringslonen refereren. Met dit voorbehoud in gedachten lijken de resultaten van ons model toch relevant genoeg om er op deze plaats en op dit moment aandacht voor te vragen.

Het model

Het traditionele model van de arbeidsmarkt gaat in navolging van Becker³ uit van een arbeidsaanbodmodel waarbij de werker zijn uren ter beschikking stelt afhankelijk van de prijs, d.w.z. het netto-uurloon w . Wanneer het aangeboden marktloon daalt beneden een bepaald minimum, het reserveringsloon, dan zal de werker zijn uren niet langer aanbieden en de voorkeur geven aan een uitkering en meer vrije tijd. Dit model is wat naïef omdat het veronderstelt dat werktijden variabel zijn en dat ieder zijn optimale werktijd kan kiezen. In werkelijkheid gaat het voor de meesten onzer om een discrete beslissing tussen wel of niet werken gedurende 38 (of 40) uur per week.

In de tweede plaats is het arbeidsaanbod van de meeste huishoudens een aanbod van twee personen, man en vrouw, waarbij de partners het aanbod ook op elkaar afstemmen. We moeten dus kijken naar het 'joint supply' van het huishouden. In onze empirische schattingen beperken we ons tot volledige gezinnen.

Een derde punt waarop het door ons voorgestelde model het meest essentieel verschilt van de gebruikelijke modellen is door de introductie van een onderscheid tussen vrijwillige en onvrijwillige werkloosheid. We onderscheiden drie loonconcepten:

- het marktloon w . Dit is het netto-uurloon zoals bepaald in geldende loonschalen;
- het minimumloon w_{\min} . Dit is het netto-uurloon waarvoor de werker wil werken. Voor vrouwen, die veel meer in deeltijd werken, is hierbij ook rekening gehouden met de mogelijkheid dat men het minimumloon afhankelijk stelt van het aantal te werken uren;
- het maximumloon w_{\max} . Dit is het maximum netto-uurloon dat de werkgever wil betalen voor een bepaald type sollicitant, die hij zou willen aannemen.

De drie loonbegrippen zijn alle gedifferentieerd naar opleiding, leeftijd, geslacht en kindertal en zij worden gedefinieerd in netto-termen. Via de bekende tabellen zijn deze netto-bedragen (bij benadering) om te rekenen in bruto-bedragen, c.q. bruto-loonkosten.

Doordat bij een aantal individuen uit de steekproef de drie loonconcepten waren te operationaliseren tot meetbare begrippen, werd het mogelijk voor man en vrouw per huishouden zes vergelijkingen te schatten voor de zes loonbegrippen⁴. Ook het uren-aanbod van man en vrouw werden geschat. We laten een technische uiteenzetting van de schattingsproblematiek alsmede de modelschattingen hier buiten beschouwing⁵.

Een taxonomie van werken en werkloos zijn

Met behulp van de drie loonbegrippen is het mogelijk te komen tot een taxonomie van arbeidsmarkt-situaties. We onderscheiden zes situaties:

Werken

- Wanneer iemand wil werken, dan dient er te gelden $w_{\min} < w$. Anderzijds, wil de werkgever de werknemer aannemen, dan dient $w < w_{\max}$ te gelden. Dat wil zeggen, een werknemer is slechts plaatsbaar tegen het marktloon w , wanneer er geldt: $w_{\min} < w < w_{\max}$.

Geldt deze ongelijkheid nu ook voor iedereen die al werkt? Dat hoeft niet zo te zijn. De werknemer zal (per definitie) niet doorgaan met werken, wanneer zijn w_{\min} hoger is dan het geboden marktloon w . Voor het bedrijf is het echter heel wat moeilijker om de relatie te beëindigen als $w > w_{\max}$. De laatste ongelijkheid geldt slechts zeker niet voor iemand die

3. G.S. Becker, A theory of the allocation of time, *Economic Journal*, 1965, blz. 493-517.

4. w_{\min} werd afgeleid door aan werkenden en 'actief werkzoekenden' te vragen welk bedrag men maximaal zou willen inleveren om de "op de tocht staande" baan te kunnen behouden. w_{\max} werd geschat door aan werkenden te vragen of zij voor hun huidige loon gemakkelijk of moeilijk een andere baan zouden kunnen krijgen.

5. Zie E. Eggink, J.P. Hop en B.M.S. van Praag, 1994, op.cit.

met een baan begint. Een nieuwe onbekende sollicitant wordt alleen maar aangenomen als de werkgever van mening is dat het marktloon w lager dan (of ten hoogste gelijk aan) is aan w_{\max} . Volgens Lindbeck en Snower hebben werknemers die al in dienst zijn een 'insider advantage'⁶. Dit komt omdat de werknemer in de loop van het werk een specifieke kennis of ervaring opbouwt die hem een meerwaarde geeft boven een onbekende sollicitant van buiten. Ook kan ontslag en training van een opvolger zoveel kosten, dat men iemand maar in dienst houdt hoewel er objectief gezien nu een betere vervanger zou zijn te vinden. Dat wil zeggen dat voor werknemers die al werken, best kan gelden $w_{\max} < w$. Dit geeft dan aan dat hun insider-meerwaarde voor de werkgever minstens gelijk is aan het verschil ($w - w_{\max}$). Een minder prettige interpretatie is dat het ontslag en de vervanging een bedrijf zoveel zouden kosten, dat men dan nog beter de aanwezige werknemer in dienst kan houden. Op basis van onze data kunnen we hier geen onderscheid tussen maken.

Niet werken

Elke situatie waarbij de bovenstaande ongelijkheid niet geldt, leidt tot een vorm van werkloosheid. We onderscheiden meer precies:

- b. $w_{\min} < w_{\max} < w$
Het marktloon is te hoog voor het bedrijf. De werknemer is onvrijwillig werkloos.
- c. $w < w_{\min} < w_{\max}$
Het marktloon is te laag voor de werknemer. De werknemer is vrijwillig werkloos.
- d. $w_{\max} < w < w_{\min}$
Nu is het marktloon zo dat het zowel voor de werknemer als voor het bedrijf onaanvaardbaar is. Het is een combinatie van vrijwillige en onvrijwillige werkloosheid.
- e. $w < w_{\max} < w_{\min}$
In dit geval is de werknemer vrijwillig werkloos.
- f. $w_{\max} < w_{\min} < w$
In dit geval is de werknemer onvrijwillig werkloos.

In deze taxonomie is rekening gehouden met 'geldende loonschalen' w , die zowel werkgever als werknemer zijn 'opgelegd' via cao en avv. Op een informele markt, waarbij de beloning individueel tussen werkgever en werknemer wordt uitonderhandeld, geldt een veel eenvoudiger criterium, nl. óf $w_{\min} < w_{\max}$ óf $w_{\min} > w_{\max}$. In het eerste geval is er ruimte voor een deal, in het tweede geval is er werkloosheid! In situaties b en c zou dan dus participeren op de arbeidsmarkt mogelijk zijn.

Met deze classificatie zullen we de in 1983 bestaande arbeidsmarkt analyseren alsmede de effecten van beleidsmaatregelen simuleren.

De arbeidsmarkt voor huishoudens in 1983

Onze data zijn ontleend aan de GPD-enquête uit 1983. Dit was een grote enquête onder lezers van bladen aangesloten bij de Gemeenschappelijke Pers Dienst. De wetenschappelijke verantwoordelijkheid lag bij wijlen prof. dr. Aldi Hagenars en de eerste auteur. Hoewel de enquête op ongebruikelijke wijze tot

stand is gekomen, blijkt hij na herweging tot voor Nederland representatieve cijfers te leiden. Uit deze data is een subgroep gelicht, te weten die van huishoudens met een volwassen man en vrouw onder de 65, waarbij de man als hoofdkostwinner kan worden aangemerkt. De hoofdkostwinner hoeft niet deel te nemen aan het arbeidsproces. In dat geval is in het algemeen een uitkering de hoofdbron van bestaan. We komen zo uit op een steekproef van 9274 waarnemingen.

Het weglaten van huishoudens met een vrouw als kostwinner zal sommige lezers pijn doen, maar het gaat slechts om circa 3% van de waarnemingen en het ging hier meestal om in 1983 nogal a-typische gevallen, die door het model niet goed konden worden beschreven.

De keuze voor huishoudens was geïndiceerd door het expliciete doel van de studie om rekening te houden met het feit dat het participatiegedrag van man en vrouw niet onafhankelijk van elkaar zijn. Onze bevindingen hebben alleen betrekking op dat gedeelte van de arbeidsmarkt en dus niet op alleenstaanden.

In circa 18% van de huishoudens was de man niet actief op de arbeidsmarkt, terwijl iets minder dan 64% van de vrouwen niet werkte in een betaalde baan.

Per huishouden zijn de structurele waarden van de loonconcepten voor man en vrouw geschat. Daar aan dient echter een storingsterm te worden toegevoegd. Door voor een huishouden de waarden van de storingstermen te trekken uit de relevante (multivariate) waarschijnlijkheidsverdeling, is het mogelijk voor een huishouden te schatten wat de waarschijnlijkheid is dat het zich in geval a, b, enz. zal bevinden. Op deze manier is voor elk huishouden uit de steekproef via Monte Carlo-simulatie nagegaan welke ongelijkheid met welke kans voor dat huishouden zou gelden. Vervolgens zijn de simulatieresultaten over de huishoudens geaggregeerd, waardoor we in staat zijn te schatten hoeveel procent van de werkenden hun baan alleen nog danken aan de 'insider advantages' en evenzo voor de niet-werkenden hoe de werkloosheid over de verschillende categorieën b t/m f kan worden verdeeld.

Intuïtief zouden we denken dat voor alle werkenden mannen situatie a zou moeten gelden. De vraagstellingen waaruit w_{\max} is afgeleid houden echter geen rekening met het 'insider advantage'; zij zijn gebaseerd op de vraag of de werknemer gemakkelijk een *nieuwe* baan zou kunnen vinden en daar helpt een 'insider advantage' weinig tot niets. Wel is voor een werkende verondersteld dat $w_{\min} \leq w$, daarom zijn de kolommen c, d en e in tabel 1 leeg. Uit onze schattingen maken wij op, dat voor *werkenden* in 1983 de classificatie van toepassing was die is weergegeven in tabel 1.

6. A. Lindbeck en D.J. Snower, *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press, Cambridge, 1988.

Tabel 1. Classificatie van werkenden naar marktsituatie

	a	b	c	d	e	f
Man	66,0	14,7	-	-	-	19,3
Vrouw	58,6	17,0	-	-	-	24,4

Tabel 1 impliceert dat slechts twee derde van de werkende niet-alleenstaande mannen in 1983 weer aan de slag zou komen indien ze uit hun broodwinning ontslagen zouden worden. Voor 14,7% vinden we dat het geldende marktloon waarschijnlijk te hoog is om hen, eenmaal werkloos, aan een nieuwe baan te helpen. Het zou nog wel kunnen tegen een lager loon dan het marktloon. Voor 19,3% geldt dat ze in feite na ontslag geen werk meer zouden kunnen krijgen terwijl ze dat zelf wel zouden willen. Anders uitgedrukt, circa een derde van de mannelijke werkers hield zich slechts staande op de arbeidsmarkt door het 'insider advantage'. Voor de werkende (gehuwde) vrouwen golden in 1983 soortgelijke cijfers, zoals gegeven in tabel 1.

Voor *niet-participerenden* vonden we de fracties zoals vermeld in tabel 2.

Tabel 2. Classificatie van niet-werkenden naar marktsituatie

	a	b	c	d	e	f
Man	-	35,9	6,2	19,5	8,9	29,6
Vrouw	-	37,6	2,6	24,0	5,3	30,5

In de situaties b, d en f vindt de werkgever het marktloon te hoog. In 85% is dus sprake van onvrijwillige werkloosheid. In de situaties c, d en e vindt de werknemer het marktloon te laag. In 34,6% van de gevallen is de werkloosheid dus vrijwillig. We merken op dat in situatie d, d.w.z. in circa een vijfde van de beschouwde gevallen, vrijwillige en onvrijwillige werkloosheid elkaar overlappen. Voor de niet-werkende (gehuwde) vrouwen golden soortgelijke cijfers.

Opheffing avv en ontslagbescherming

Het hier geschetste model wijkt zoals reeds gezegd sterk af van het neoklassieke model. Dat komt omdat we hier uitgaan van een marktloon dat als een exogene prijs wordt geaccepteerd door zowel individuele aanbieders als vragers van arbeid. Dat is natuurlijk ook de werkelijkheid op een arbeidsmarkt, waar het loon niet in individuele onderhandelingen tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld, maar in collectieve loononderhandelingen, waarna het loonniveau in het algemeen door algemeen-verbindendverklaring via de cao aan individuele marktpartijen wordt opgelegd. Op een vrije markt zou in elke situatie de enige toets voor het tot stand komen van een arbeidsrelatie zijn of geldt $w_{\min} < w_{\max}$ of niet.

Het is nu interessant om eens te kijken wat het opheffen van de avv, ofwel het uniforme marktloon, voor effect zou hebben. Bij opheffing van de avv zal er een grote differentiatie in beloning ontstaan, niet alleen tussen bedrijven en tussen gelijksoortige functies, maar waarschijnlijk ook binnen bedrijven. Bij differentiatie wordt het voor bedrijven wel erg aanlokke-

lijk dan wel economisch noodzakelijk minder goede werkers te ontslaan en te vervangen door goedkopere gelijkwaardige krachten die onder het nieuwe regime gevonden kunnen worden. We nemen dus aan dat het opheffen van de avv op langere termijn ook een aanzienlijke versoepeling van de bescherming tegen ontslag zal betekenen. Wij gaan er hier van uit dat de ontslagbescherming op den duur geheel wordt opgeheven. Wanneer alleen de avv wordt opgeheven, zou dit minder verstrekende gevolgen hebben, maar wel in dezelfde richting, zoals hieronder beschreven.

Uit tabel 1 valt af te leiden dat in 14,7% van de gevallen (situatie b) het loon van werkenden onder druk zou komen te staan, maar dat de werkende daarmee nog akkoord zou kunnen gaan.

In geval f zou het loon zo ver kunnen dalen dat de werkende ontslag zou nemen. Zou dit impliceren dat de opheffing van het ontslagrecht zou kunnen leiden tot een inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen met 19,3%, terwijl circa 14,7% het risico van een loonreductie zou lopen? Hier dient enig voorbehoud te worden gemaakt. De waarnemingen zijn individuele waarnemingen en het geschatte model beschrijft het vraag- en aanbodgedrag voor individuen. Voor het aannemen of ontslaan van één werknemer gelden uiteraard niet een aantal beperkingen die wel gelden wanneer dit soort kansschattingen betrekking hebben op massa-ontslagen of indienstnemen. Het bedrijf dient immers bij het aantrekken c.q. ontslaan van relatief veel werknemers zijn kapitaalvoorraad en zijn organisatie bij te stellen. Gedeeltelijk zijn deze verwachtingen geïncorporeerd in de schatting van w_{\max} . De genoemde percentages dienen als 'final solutions' aan het eind van een dramatisch aanpassingsproces te worden geïnterpreteerd. Toch geven deze cijfers ons inziens een aanwijzing, waarnaar een nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt zal tenderen. Voor de arbeidsmarkt van vrouwen vinden wij ongeveer dezelfde effecten (zie tabel 1).

Voor de *werklozen* zouden vrije individuele onderhandelingen over het loon wel tot genuanceerd gunstige resultaten leiden. In situaties b en c zouden vraag en aanbod elkaar zonder marktloon wel kunnen vinden. Op basis van tabel 2 lijkt het er dus op dat in totaal 42,1% van de werklozen op den duur in een nieuw evenwicht weer aan de slag zou kunnen komen, waarbij 35,9% een (gevoelige) loondaling ten opzichte van het geldende cao-loon zou moeten accepteren. Voor vrouwen ligt het niet veel anders. De consequenties voor de arbeidsmarkt (op langere termijn) zouden kunnen worden samengevat in tabel 3.

Tabel 3. Verschuivingen op de arbeidsmarkt bij opheffen van avv en ontslagbescherming, in personen

	eruit	erin	% werkenden
Man	-19,3%	+ 9,2%	-10% (werk. mannen)
vrouw	-24,4%	+71,3%	+ 47% (werk. vrouwen)
Totaal			+ 7,5% (werk. ber. bev.)

Er kan natuurlijk niet genoeg voor gewaarschuwd worden dat deze berekeningen slechts een zeer tentatieve betekenis hebben. In de eerste plaats hebben ze betrekking op slechts een deel van de arbeidsmarkt, waar met name de ongehuwde vrouwen niet in vertegenwoordigd zijn. In de tweede plaats zijn het maximale effecten; in de werkelijkheid behoeven deze bovengrenzen niet of slechts zeer geleidelijk bereikt te worden. In de derde plaats dateren de gegevens van 1983. In de vierde plaats zijn in tabel 3 personen geteld, waarbij bij vrouwen geen rekening gehouden is met het feit dat vrouwen voor een groot deel in deeltijd werken. En last but not least zou bij een dergelijke grootse operatie een dynamisch proces op gang kunnen komen waarbij de loonverhoudingen sterk zouden verschuiven en een loondaling voor het grootste deel van de arbeidsmarkt niet onwaarschijnlijk lijkt. Alles hangt af van de absorptiecapaciteit van onze economie. Om het secundaire effect daarvan te evalueren zou inbouw van dit micro-model in een macro-model noodzakelijk zijn.

Met al deze *caveats* lijkt het er toch op dat bij een afschaffing van de avv en de ontslagbescherming in 1983 de volgende kwalitatieve effecten hadden kunnen worden verwacht voor de jaren daarna:

- een daling van de werkgelegenheid voor mannen van circa 10%, waarbij 19,3% van de werkers non-actief wordt en 9,2% van de non-actieve mannen een baan verovert. Bij vrouwen liggen die cijfers veel hoger. De totale werkgelegenheid stijgt met circa 7,5%;
- een stijging van de werkgelegenheid voor (gehuwde) vrouwen van circa 47%;
- een loondaling voor circa 14,7% van de werkende mannen en een soortgelijk effect voor 17% van de werkende (gehuwde) vrouwen;
- circa 90% van de mannen en vrouwen die een baan zouden veroveren, zouden een loon moeten accepteren onder het tot dan toe geldende marktloon.

Indien we er rekening mee houden dat de gemiddelde werktijd voor werkende mannen (incl. zelfstandigen) in 1983 circa 42 uur was en voor vrouwen 24 uur, dan worden de cijfers naar uren gewogen uiteraard anders. Omgerekend in full-time banen komt men dan op een uitbreiding van de totale werkende bevolking van circa 2,5%.

De conclusie is dat er als primair effect gigantische verschuivingen zouden optreden vooral voor vrouwen en dat een vrij behoorlijke loondaling zou optreden. De totale werkgelegenheid zou niet dramatisch maar wel wat stijgen. Over de secundaire effecten van de loondaling vallen op basis van dit partiële model geen uitspraken te doen. Dit hangt af van de vraag hoe de marginale arbeidsproductiviteit van bedrijven verandert en hoe de vraag zou aantrekken in reactie op mogelijke prijsdalingen. Daarvoor is inbouw in een macro-economisch model nodig.

Verkleining wig en andere experimenten

Zoals bekend wordt er nagedacht over de vraag of we de lasten op de arbeid zouden kunnen verlichten.

Dit kan in de praktijk op twee manieren worden aangepakt. Men kan de arbeidskosten reduceren voor de werkgever, waardoor de arbeid goedkoper wordt, Men kan ook het traject bruto/netto voor de werknemer inkorten, waardoor hij meer geld in het handje krijgt. Dit zal het natuurlijk aantrekkelijker maken om te gaan werken. Theoretisch zouden beide maatregelen door verschuiving van de lastendruk (à la Coase) op hetzelfde neer moeten komen, maar op korte termijn zal dit bij gelijkblijvend marktloon niet gebeuren.

Het is mogelijk om een verandering van de lastendruk te simuleren. Stel dat de werkgeverslasten met 10% verlaagd worden, dan wordt voor de werkgever de werknemer al aantrekkelijk wanneer $0,9 w < w_{max}$ in plaats van dat $w < w_{max}$ moet gelden. Wanneer de werknemerslasten niet verminderen, dan blijft als voorwaarde voor de werknemer gelden dat $w_{min} < w$ moet zijn.

Zouden ook de werknemerslasten met 10% verminderen, dan komt dit voor de werknemer neer op een loonsverhoging van 10%. Dat wil zeggen dat hij de ongelijkheid $w_{min} < w$ gaat vervangen door het criterium $w_{min} < 1,1 w$. Dat wil zeggen, bij hetzelfde marktloon w wordt het eerder aantrekkelijk om aan het werk te gaan.

We bekijken nu drie maatregelen:

1. het netto-loon van de werknemer wordt verhoogd met $x\%$, zonder dat dit effect heeft voor de arbeidskosten van de werkgever. Dit kan bij voorbeeld worden gerealiseerd door een verlaging van de loonbelasting.
2. de arbeidskosten voor de werkgever worden verlaagd met $x\%$, bij voorbeeld door een verlaging van sociale premies, zonder dat dit effect heeft op het netto-loon van de werknemer.
3. de netto-lonen worden verhoogd door een verschuiving van lasten naar de werkgever. Voor de overheid is dit het voordeligste omdat dit budget-neutraal is.

5% wijziging	1	2	3
Mannen	0,9	22,6	-41,8
Vrouwen	3,7	32,2	-29,9
10% wijziging			
Mannen	1,7	37,2	-62,1
Vrouwen	7,0	76,6	-53,7

Tabel 4. De invloed van drie maatregelen tot lastenreductie (in % van het aantal werkende mannen resp. vrouwen)

De effecten hiervan voor mannen en vrouwen zijn de volgende, waarbij we alleen de relatieve wijzigingspercentages van de werkgelegenheid geven en waarbij we geen rekening (kunnen) houden met de 'insiders advantages' noch met de secundaire effecten. Deze zullen de in tabel 4 gegeven effecten waarschijnlijk vertragen c.q. verzwakken.

Ook hier gelden weer de *caveats*. De geschatte effecten zijn nogal uitbundig. Door de sterke positie van insiders zal één en ander zich slechts geleidelijk realiseren terwijl de inbedding in een macro-model zou kunnen leiden tot afzwakking van de effecten.

Niettemin lijkt de tendens duidelijk. Een verhoging van het netto-loon zet weinig zoden aan de dijk. Een verlaging van de werkgeverslasten daarentegen leidt tot uitbundige effecten. Een combinatie waarbij de lastenreductie voor werknemers wordt teruggehaald bij de werkgevers door een verhoging van de werkgeverslasten leidt tot zeer negatieve effecten. Een en ander impliceert dat de reactie-elasticiteit van de werkgevers hoog is en die van werknemers klein.

Ten slotte hebben we ook het wettelijk minimumloon ingevoerd en dat verhoogd en verlaagd. Bij mannen lijkt het bestaan van een minimumloon de werkgelegenheid met circa 2% te verminderen. Bij vrouwen is het negatieve effect beduidend hoger, nl. circa 13% van de werkgelegenheid. Een verhoging van het minimumloon schijnt voor de werkgelegenheid van de mannelijke beroepsbevolking weinig uit te maken als er geen uitrustingseffecten zijn voor lonen boven het minimum. Voor vrouwen heeft het wel enig effect. Zo zou een verhoging van het minimumloon met 10% ten laste van de werkgever (zonder uitrustingseffecten) leiden tot een werkgelegenheidsdaling voor vrouwen van circa 11%.

Conclusie

In dit artikel hebben we getracht de werkloosheid te classificeren naar vrijwilligheid, onvrijwilligheid of een combinatie van beide. Wij komen tot de conclusie dat in 1983 het grootste deel van de werkloosheid onvrijwillig was, zowel voor mannen als vrouwen. Dit bevestigt de wijsheid van een lage-loonkostenpolitiek.

Ook hebben wij getracht het effect van een vrije arbeidsmarkt, dat wil zeggen zonder avv en ontslagbescherming, te schatten. Het blijkt dat dit binnen de arbeidsmarkt tot grote verschuivingen zou leiden, waarbij werkers zouden worden ontslagen of loondalingen moeten accepteren om aan het werk te blijven. Daarentegen zou een aanzienlijk deel van de nu werklozen aan het werk kunnen komen, zij het voornamelijk tegen lagere lonen. De werkgelegenheid voor mannen zou teruglopen met circa 10%, terwijl die voor vrouwen zou stijgen met 41%. Doordat in 1983 relatief nog weinig vrouwen werkten in een betaalde baan, leidt dit toch tot een relatief bescheiden uitbreiding van de totale werkgelegenheid (in uren), nl. met circa 2,5%. Wanneer men geen rekening houdt met dit deeltijdeffect, zou men het aantal participerende individuen maximaal kunnen uitbreiden met circa 7,5%.

We hebben vervolgens de effecten van loonkostenwijzigingen en netto-loonstijgingen gesimuleerd, waarbij we tot de conclusie komen dat een verlaging van de werkgeverslasten een uitermate werkzaam middel lijkt te zijn, terwijl een verlaging van de werknemersaftrekken slechts tot minieme verbeteringen leidt. Wanneer deze verlagingen worden verhaald op de werkgevers, lijkt dit een averechts effect te hebben.

Sinds 1983 is er veel veranderd. In het model is geen rekening gehouden met alleenstaanden, die een steeds belangrijker segment van de arbeidsmarkt uitmaken. Niettemin geven deze zeer tentatieve uit-

komsten te denken. Het lijkt van belang deze analyses in uitgebreide vorm te herhalen op recente data en ze dan te koppelen aan een macro-model. Analoge micro-data voor 1991 zijn weliswaar aanwezig, maar door gebrek aan middelen nog niet geanalyseerd.

Voor de politiek is echter de conclusie van belang dat elke hierboven beschreven maatregel (zoals opheffing van de avv met verzwakking van de ontslagbescherming) tot dramatische effecten kan leiden die wij waarschijnlijk nog onvoldoende nauwkeurig inschatten.

Bernard van Praag
Evelien Eggink