



Welvaart en ontslag

Auteur(s):

Theeuw es, J.J.M.

Directeur van de SEO en hoogleraar aan de UvA.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4228, pagina 807, 5 november 1999

Rubriek:

Prikkel

Trefwoord(en):

Artikel 19 van de Grondwet is goed bedoeld, maar slecht gericht. In de eerste regels staat dat bevordering van voldoende werkgelegenheid voorwerp van zorg der overheid is. Van het communisme hebben we geleerd dat volledige werkgelegenheid niet noodzakelijk tot de hoogste welvaart voert. Werk, werk en nog eens werk is niet genoeg. Zinloos werk is zo te regelen. Belangrijker dan het aantal mensen op de arbeidsmarkt is de positie waarin ze zitten. De zorg der overheid moet zijn de juiste man of vrouw op de juiste plaats krijgen. Dan is er optimale allocatie van arbeid. Dat bevordert de arbeidsvreugde van de werknemer, zorgt voor sterretjes en guldentekens in de ogen van de werkgever en voor hogere groei van de arbeidsproductiviteit.

Dit jaar heeft de regering de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel ingesteld om te adviseren over een nieuw ontslagstelsel. Uit de aankondiging in de *Staatscourant* blijkt dat een belangrijke overweging ook hier weer is "het behoud en de bevordering van de werkgelegenheid". Het "bevorderen van de groei van de arbeidsproductiviteit" had hier moeten staan. Het ontslagstelsel beïnvloedt in hoge mate de allocatie van werknemers en daarmee de arbeidsproductiviteit. Een ontslagsysteem waarbij alleen nadruk wordt gelegd op het behoud van werkgelegenheid belemmert de doorstroom naar een meer productieve baan. Behoud van werkgelegenheid en bevorderen van arbeidsproductiviteit zijn vaak tegenstrijdig.

Het is verbazingwekkend dat de overheid zich zo sterk richt op de hoeveelheid werk. De omvang van de werkgelegenheid wordt op de lange termijn en door conjunctuurcycli heen bepaald door de omvang van het arbeidsaanbod. Duitsland heeft een veel grotere arbeidsmarkt dan Nederland omdat er meer Duitsers zijn. Hoe meer mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt, hoe meer banen erbij komen. In de laatste dertig jaar is er toch ook voor grote getale vrouwen plaats gemaakt op de arbeidsmarkt? Het is altijd mogelijk om volledige werkgelegenheid te creëren. De overheid kan altijd de ene helft van de bevolking dwingen de helft van zijn inkomen af te staan om daarmee de andere helft van de bevolking meerdere Kralingse bossen te laten aanleggen. Nu heeft alleen Rotterdam een Kralings bos. Volledige werkgelegenheid is een koud kunstje, maar niet de beste truc om de welvaart te verhogen.

In de economie is er een onophoudelijk komen en gaan van banen. Er is gelijktijdige creatie en destructie van arbeidsplaatsen. De technologie verandert. De schootcomputer verdringt de schrijfmachine en de mainframe. Nieuwe producten winnen de gunsten van de consument en wat gisteren liep als een tierelier doet het vandaag niet meer. Door de gedrevenheid van de ondernemer en wispelturigheid van de consument verdwijnen arbeidsplaatsen hier en komen er daar banen bij. De groei van de werkgelegenheid is het magere netto saldo van zeer brede bruto stromen met banen die erbij komen en er af gaan.

Steve Davis en John Haltiwanger schreven een hoofdstuk over 'job flows' voor het nog te verschijnen volgende deel van de *Handbook of Labor Economics*. Uit hun internationaal overzicht van baancreatie en -destructie concluderen ze dat in de meeste landen gemiddeld één op de tien banen in de loop van een jaar verdwijnt. Maar ook dat op het eind van het jaar één op de tien banen geheel nieuw is. Dit is een Schumpeteriaans proces van creatieve destructie op de arbeidsmarkt en dat is belangrijk voor de productiviteitsgroei. Uit hetzelfde overzicht blijkt dat meer dan de helft van de jaarlijkse groei van de arbeidsproductiviteit gerelateerd is aan de stroom van werknemers van laag- naar hoogproductieve banen. Een goed ontslagstelsel richt zich op deze creatieve destructie, bevordert het creatieve en rent het destructieve.

Creatieve destructie is geen vrolijke term en ontslag is geen onverdeelde vreugde. Het is niet zo dat ongeremde mogelijkheden om ontslag te geven en te nemen tot optimale allocatie en maximale productiviteitswinst leiden. Immers naast de potentiële winst van de nieuwe baan is er het zekere verlies van de oude baan. De werknemer die ontslagen wordt, raakt inkomen kwijt, moet kosten maken om een nieuwe baan te zoeken en verliest waardevol menselijk kapitaal. De werkgever lijdt productieverlies door ontslagname en ziet niets meer terug van zijn investeringen in het menselijk kapitaal en de kennis van de vertrekkende werknemer. De overgang gaat vaak via de werkloosheidsverzekering en dus zijn er ook kosten voor de samenleving. Ontslag draagt netto bij aan de welvaart als de productiviteitswinst die gemaakt wordt in de nieuwe baan voldoende is om de verliezen van de oude baan en de kosten van de overgang te compenseren.

De arbeidsproductiviteitsgroei blijft al jaren achter in Nederland. We laten steken vallen. Niet het behoud van werk maar het bevorderen van de doorstroom en de realisatie van productiviteitswinst dient het criterium te zijn van het ontslagstelsel voor de 21e eeuw.

