

Werkgelegenheidsbeleid

Ten minste drie oorzaken kunnen worden genoemd voor de huidige slechte gang van zaken met betrekking tot de werkgelegenheid. Gebrek aan finale bestedingen, significante stijgingen in het aanbod van arbeid bij een teruglopende vraag en ten slotte, beperkingen op de mate waarin de produktiefactoren arbeid en energie aangewend kunnen worden. Deze beperkingen kunnen overigens zowel een fysieke als een financiële achtergrond hebben. De economische gevolgen van deze drie oorzaken beïnvloeden elkaar in de tijd over en weer. Bovendien is soms de ene oorzaak actueler dan de andere. Dat maakt economie, in het bijzonder het ontrafelen van deze simultante samenhangen, zo'n boeiend vak.

Gegeven deze drie oorzaken voor de malaise in de werkgelegenheid kunnen ten minste vier mogelijke aanvalsplannen bedacht worden.

Ten eerste: een beleid gericht op expansie van de (overheids)bestedingen. Maar zo'n beleid botst al gauw met de bekende restricties, zoals de behoefte om de inflatoire ontwikkeling en de betalingsbalans in de hand te houden alsmede de behoefte om de groei van de overheidsuitgaven te matigen. Immers, niet ten onrechte beweren velen dat als de groei van de overheidsuitgaven niet past in het preferentiepatroon van de bevolking, afwenteling van de lasten zal kunnen plaatsvinden. Een soepeler fiscaal beleid bij voorbeeld in de vorm van een belastingverlaging heeft ook de zojuist genoemde nare neveneffecten.

Ten tweede: herverdeling van het werk, bij voorbeeld door het terugdringen van de deelnemingspercentages aan het arbeidsproces of door verkorting van de arbeidsduur. De emancipatiebeweging zal het reduceren van deelnemingspercentages van vrouwen bepaald niet toejuichen, en zal eerder pleiten voor verkorting van de arbeidstijd. Arbeidstijdverkorting betekent een herverdeling van de psychische



lasten van de werkloosheid, maar moet gepaard gaan met een welvaartsverbetering van de werklozen ten detrimente van de actieven. Als deze herverdeling van de welvaart niet zal plaatsvinden, met andere woorden als de welvaartsituatie van de werklozen verbetert zonder dat de werkenden pijnlijke ingrepen in de inkomenssfeer voelen dan zullen claims op de beschikbare middelen wel eens zo groot kunnen zijn dat er inflatoire spanningen ontstaan. Ik ben daarom gematigd pessimistisch over de mogelijkheden van arbeidstijdverkorting.

Ten derde: de fysieke beperkingen op de beschikbaarheid van grondstoffen en energie kunnen in de toekomst wellicht meer en beter vermeden worden naarmate wij er nu zuiniger mee omgaan. Er dient echter ook rekening gehouden te worden met zich revaliderende oliekartels, hetgeen financiële consequenties kan hebben als de huidige olieoverschotten verdwijnen. Naast de in het oog springende fysieke en financiële beperkingen op het aanwenden van energie, wil ik hier ook de aandacht vestigen op beperkingen bij het aantrekken van arbeid. In het algemeen is een daling van de relatieve prijs van arbeid ten opzichte van kapitaal op termijn wenselijk. Maar wellicht zou er in het kader van pogingen om de relatieve arbeidskosten te doen dalen meer dan tot nu toe het geval is geweest aandacht besteed kunnen worden aan de recruiteringskosten van arbeid, aan andere vaste kosten van arbeid en aan de ontslagkosten van arbeid. Een daling van de recruiteringskosten van arbeid, maakt ceteris paribus het zoeken naar arbeid goedkoper. Wellicht kan een verplichte vacaturemelding de arbeidsmarkt transparanter maken en daardoor de recruiteringskosten lager. Kosten die gemaakt worden om de (veiligheid van)

arbeidsplaatsen te verbeteren, en die kosten zijn er of er gewerkt wordt of niet, dragen er toe bij dat arbeid steeds meer een produktiefactor gaat worden die met vaste kosten gepaard gaat. Het aantrekken van arbeid krijgt daarmee het karakter van een riskante investeringsbeslissing. En ten slotte de ontslagkosten. Hoge ontslagkosten beschermen de werkenden, maar hoge ontslagkosten zijn tegelijkertijd een mogelijke oorzaak van de hoge recruiteringskosten. Immers, ondernemers zullen bij hoge ontslagkosten meer tijd en meer moeite willen besteden aan de reclutering. Die hoge recruiteringskosten zullen waarschijnlijk vooral bij het aantrekken van tijdelijke arbeid een belemmerende rol kunnen spelen. Dit complex geheel van recruiterings- en ontslagkosten is naar mijn mening niet genoeg onderzocht in het kader van het beleid gericht op loonkostenmatiging. Ik pleit er niet voor om zonder meer alle onzekerheden af te wentelen op werknemers, maar wil op deze plaats alleen signaleren dat deze aspecten van de prijs van arbeid ook heroverwogen moeten kunnen worden.

Ten slotte zou ik hier willen noemen als laatste beleidsoptie een beleid gericht op het verlichten van de economische en sociale consequenties van het werkloos zijn. Dit is nauwelijks meer een actief aanvalsplan te noemen omdat het in feite betekent berusten bij de huidige malaise in de werkgelegenheidssituatie. Toch moet ik hier signaleren dat zowel van vakbondszijde (Cees Schelling) als van de kant van sociologen (Pieter Thoenes) geluiden gehoord worden dat werkgelegenheid geen heilige koe meer is, niet omdat men tegen volledige werkgelegenheid is, maar omdat geen garanties gegeven kunnen worden over de haalbaarheid van volledige werkgelegenheid.

W. Sidré