

# Pareto voor de arbeiders

De loon-, vraag- en aanbodflexibiliteit zijn toetsstenen om de effectiviteit van de economische ordening op de arbeidsmarkt te beoordelen. Van een arbeidsmarkt wordt echter meer verwacht dan alleen efficiënte allocatie. De afweging tussen doelmatigheid en rechtvaardigheid op de arbeidsmarkt is echter zelf flexibel in de tijd.

**V**ilfredo Pareto publiceerde zowat honderd jaar geleden de voorwaarden voor een optimale allocatie. Sindsdien weten we dat volledig vrije mededinging (vvm) de marktordening is die onder ideale omstandigheden voldoet aan de voorwaarden van Vilfredo. Daarbij is het niet belangrijk over wat soort markt we praten. Pareto-optimaliteit is theoretisch mogelijk voor alle markten: productmarkten, kapitaalmarkten, arbeidsmarkten. Concurrentie en prijzen en factorbeloningen die vlot reageren op overschotten en tekorten zorgen er voor dat vvm markten de goederen produceren die de consumenten bij voorkeur willen, tegen prijzen die op lange termijn niet meer lager kunnen en met een inzet van kapitaal en arbeid die niet verbeterd kan worden. Voorwaar een ideale nastrevenswaardige situatie.

## Pareto in concreto

Maar we zijn ook realisten. Er is ook zoiets als marktfalen en in de praktijk van elke dag gaan we niet voor de perfectie van de vvm markt. We zijn al tevreden op de productmarkten met wat genoemd wordt *workable competition of effectieve concurrentie*. Effectieve concurrentie is een handzame marktordening waarvan de eigenschappen niet in scherpe mathematische formules vast

te leggen zijn, maar die wel tot bevredigende resultaten leidt die we kunnen benoemen: lage prijs, hoge kwaliteit, ruime keuze. Bij mededingingsbeleid en regulering van markten gaan we er van uit dat effectieve concurrentie het ideaal van de vvm marktordening voldoende benadert. Daarbij kijken we of er voldoende aanbieders zijn, of die intens genoeg met elkaar concurreren, of de prijzen niet al te veel afwijken van marginale kosten. We zegenen de greep en hopen dat we daarmee in de buurt van statische efficiëntie zitten. We weten dat we ook een oordeel moeten vormen over de dynamische efficiëntie en moeten kijken of er voldoende vernieuwing en innovatie in de sector zit en of er genoeg voor de toekomst wordt geïnvesteerd. De productmarkten zijn *second best* en daar kunnen we mee leven.

## Pareto en de arbeider

Die *second best* situatie geldt dubbel en dwars voor de arbeidsmarkt. Ook voor de perfecte allocatie van arbeid zijn Pareto optimale voorwaarden neer te schrijven. In een typisch tekstboek micro-economie wordt in het hoofdstuk over de optimale allocatie van productiefactoren meestal naar Robinson Crusoe verwezen (Varian, 2005). Wat de praktische bruikbaarheid ook niet onmiddellijk verhoogt. Robinson kan lekker op het strand gaan liggen en van de zonsondergang genieten (vrije tijd) of hij kan het bos intrekken en kokosnoten verzamelen (werk). Op zijn eiland is Robinson Crusoe Pareto optimaal bezig als zijn marginale substitutievoet tussen kokosnoten en vrije tijd gelijk is aan zijn marginaal product (het aantal kokosnoten dat hij mist door zich een uur langer aan de zonsondergang te vergapen). Het realistische gehalte van

---

**JULES THEEUWES**  
Directeur bij SEO  
economisch onderzoek

het hoofdstuk wordt er niet beter op als Vrijdag komt aanzetten en hij en Crusoe een marktsysteem voor twee heren opzetten waarbij de ene zich specialiseert in de productie van kokosnoten en de andere gaat vissen (als werk) en ze vervolgens vis voor kokos gaan ruilen op Pareto optimale wijze.

Zeker is dat de arbeidsmarkt buiten de tekstboeken micro-economie niet de perfecte marktordening kent, die voldoet aan Pareto optimaliteit. De fictie van een vvm achtige ordening voor de arbeidsmarkt wordt snel verlaten. Daarvoor komt er iets in de plaats dat net als voor effectieve concurrentie op de productmarkt kijkt naar een aantal handzame criteria waaruit we kunnen afleiden dat er voldoende marktwerking is en waardoor de ordening niet al te ver afziet van de Pareto optimaliteitsvoorwaarden.

## Super marktfalen

Uit de beschrijving van vvm op de arbeidsmarkt kunnen we afleiden dat flexibele lonen en de flexibele reacties daarop aan de vraag- en aanbodzijde belangrijk zijn. Van loonverschillen verwachten we dat die vlot reageren op overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt en van werknemers en werkgevers verwachten we dat die weer vlot reageren op die loonverschillen. Dan komt het goed met de allocatie van arbeid in de economie, met de productiviteit en met baantevredenheid. Zo simpel is het allemaal, maar zo moeilijk is het ook in de praktijk. De arbeidsmarkt is om te beginnen een markt waarin alle denkbare vormen van marktfalen een hoofdrol spelen. De arbeidsmarkt staat bol van van marktmachtproblemen, kent ontelbare publieke goed facetten en externe effecten en heeft alle bekende vormen van informatiegebreken. Er is meer. De arbeidsmarkt is niet zomaar een markt waarin zomaar een dienst wordt verhandeld. Het is een markt bevolkt is met warmbloedige mensen waardoor naast economische afwegingen allerlei sociale, psychologische, ethische en politieke elementen een rol spelen. Al die elementen beïnvloeden de ordening van de arbeidsmarkt in de praktijk. Ik noem een aantal elementen die er boven uitsteken en die ordening van de arbeidsmarkt zo bijzonder maken.

## Een aparte markt

De aanbieder wordt er bijgeleverd. Als je een brood koopt, dan krijg je gelukkig de bakkersvrouw er niet bij. Als je arbeidsdiensten inhuurt dan komt de aanbieder van arbeid wel mee. Arbeid is zoals dat in het Engels zo mooi wordt gezegd *embodied in the seller*. Dat de verkoper wordt meegeleverd heeft belangrijke consequenties voor de ordening van de markt. Een machine waarmee mechanisch geslachte kippen worden geplukt, vindt het totaal niet belangrijk onder welke omstandigheden hij moet werken. Dit geldt wel voor de kippenslachter die er bij staat. Die is gevoelig voor hoe hij wordt behandeld. Dat betekent dat de persoonlijke relatie tussen werknemer en werkgever centraal komt te staan. Arbeidsomstandigheden worden een belangrijk issue. En arbeidsomstandigheden zijn vaak een publiek goed. Wat vanuit marktordening hieruit volgt, is dat loon niet meer de enige, of mis-

schien zelfs niet de belangrijkste factor is bij de allocatiebeslissing. Voor de allocatie wordt nu een heel pakket van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en carrièreperspectieven belangrijk.

## Een baan is levenslang

Er wordt vaak geroepen dat de 'baan voor het leven' is verdwenen, Maar dat is nog lang niet zo. De gemiddelde baanduur blijft schommelen rond de negen jaar en van de oudere werknemers heeft een zeer groot percentage nog altijd meer dan twintig jaren dienst (CBS, 2003). Die lange termijn relaties betekenen ook een lagere loongevoeligheid. Het is niet zo dat je bij het minste geringste loonverschil gaat veranderen van baan of je relatie met je huidige baas gaat verbreken. De reden voor de lange termijn relatie is natuurlijk dat men in elkaar gaat investeren. De lange termijn relatie met je baas en het opbouwen van wederzijdse investeringen in elkaar heeft tot gevolg dat deze arbeidsrelatie steeds meer afgeschermd wordt van wat daarbuiten op de arbeidsmarkt gebeurt. De relatie genereert een economische 'rent' die wordt verdeeld tussen de werkgever en de werknemer. Op het eerste gezicht lijkt dat wat de allocatie betreft te kloppen: deze relatie is productiever dan alternatieve relaties. Maar er zijn ook relaties die vanuit economische optimaliteit te lang duren. Denk hierbij vooral aan oudere werknemers die vastgeroest zitten in banen waarin hun beloning inmiddels hoger is dan hun productiviteit.

## Enorme heterogeniteit

Een belangrijk kenmerk van de arbeidmarkt is de enorme variatie zowel aan de aanbod als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Iedereen die ooit mensen heeft aangenomen weet hoe moeilijk het is om de juiste keuze te maken. Er is vaak al een enorm verschil tussen de indruk die men krijgt van een sollicitatiebrief en de indruk van dezelfde persoon tijdens het sollicitatiegesprek. Wat een werknemer voor een arbeidsorganisatie betekent kan uiteindelijk alleen maar uitgevonden worden door iemand aan te nemen. Proeftijd is een voor de hand liggend instru-

ment. Vergelijkbare overwegingen gelden voor de werknemer. Men kan de pijs van Heineken nog zo lekker vinden men weet pas wat het is om zelf in de brouwerij te staan als men dat echt heeft gedaan. Alleen ervaring geeft hier volledige informatie. Daarmee gaan gepaard grote asymmetrische informatieproblemen, veel zoekgedrag en fricties gepaard en natuurlijk ook heel veel arbeidsbewegingen. Niet voor niets zijn er zoveel baanwisselingen op de arbeidsmarkt. Voor een zeer belangrijk deel worden die veroorzaakt door het proces van trial en error. Op den duur komt dit ook wel goed. Als men een bevredigende baan heeft gevonden of als men een bevredigende werknemer heeft gevonden, houdt het zoeken op. Het trial en error proces heeft substantiële transactiekosten en dat betekent dat trial en error ophoudt voor de echte perfecte combinatie van werkgever en werknemer is totstandgekomen.

## Werk is meer dan werk alleen

Er zijn in de samenleving meer elementen van belang dan alleen de perfecte allocatie en iemand een loon betalen dat gelijk is aan zijn of haar bijdrage aan de samenleving. Laat me een paar belangrijke elementen noemen. Ze doorkruisen allemaal het zeer simpele beeld dat we hebben van de neoklassiek werkende arbeidsmarkt

Aan relatieve loonverschillen wordt in de samenleving zwaar getild. De groei van de beloningen wordt breed uitgemeten in de media. Werk wordt ook gezien als iets dat structuur aanbrengt in een mensenleven, dat sociaal aanzien en sociale contacten oplevert, dat je gelukkig maakt, gezond houdt, van straat houdt.

In onze arbeidswetgeving zit de voorveronderstelling ingebakken dat de werknemer de zwakste partij is. Dat hij dus het zwaard van dame Justitia aan zijn zijde moet hebben tegen de snode werkgever. Werkgevers en werknemers worden juridisch ongelijk behandeld. Er is bijvoorbeeld wel een kantonrechtersformule die een bedrag berekent dat – tenminste dat schijnt het motief te zijn – de schade vergoedt die de werknemer lijdt als hij/

zij ontslagen wordt. Er bestaat geen vergelijkbare schadevergoeding die de werkgever ontvangt als een onmisbare werknemer het pand verlaat.

## Kenmerken en instituties

Hoe pakken die bijzondere kenmerken van de arbeidsmarkt uit voor de ordening van de arbeidsmarkt? Dat kan je leren door een klassiek tekstboek arbeidseconomie open te slaan. Elk tekstboek heeft een aantal hoofdstukken over de vraag naar en het aanbod van arbeid. Vervolgens een hoofdstuk over hoe die twee elkaar vinden en hoe dat gepaard gaat met werkloosheid en vacatures. Tot dan is een tekstboek arbeidsmarkt vergelijkbaar met een tekstboek over andere markten. Vervolgens komen de speciale hoofdstukken. Die variëren van tekstboek tot tekstboek. Maar er zijn instituties of elementen van marktordering die toch altijd terugkomen. Populair zijn in elk geval vakbonden, minimum lonen en zaken die met interne arbeidsmarkten zijn verbonden zoals anciënniteitsbeloning, *training on the job* en ontslagbescherming.

De institutionele vormgeving van de arbeidsmarkt is zo rijk vooral omdat het zo'n bijzondere markt is. De vakbonden vertegenwoordigen de werknemers. Ze zijn er niet alleen voor de hogere loonvoeten, maar ook voor de collectieve vertaling van wat de arbeiders willen aan secundaire arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. De vakbonden zijn de collectieve stem van de werknemers. Maar ze beïnvloeden natuurlijk ook op belangrijke wijze de beloning van werknemers. Vakbonden zijn instinctief (of is dat ideologisch?) tegen grotere loonverschillen want dat is niet goed voor de onderlinge solidariteit tussen werknemers en waar vakbonden succesvol zijn, leidt dat tot een compressie van de loonstructuur. Vakbonden hebben zowel een gunstige invloed op de allocatie van arbeid (door hun invloed op arbeidsvoorwaarden waardoor werknemers tevreden zijn met hun arbeids situatie) als een negatieve invloed wanneer ze loonverschillen, die nodig zijn voor een betere allocatie van werk, wegdrukken.

Over minimumlonen is al eindeloos gediscussieerd. De huidige consensus is dat de belemmeringen die minimum lonen opleveren voor de creatie van werkgelegenheid afhangen van de relatieve hoogte. Vooral op de arbeidsmarkten voor jeugdige werknemers willen ze wel eens tot (voor zover we dat empirische kunnen inschatten) beperkte negatieve resultaten leiden. Er zijn ook argumenten dat het minimumloon niet echt het geschikte element is om armoede te bestrijden. Minimumlonen worden vaak verdiend door werknemers die in huishoudens wonen waar meerdere inkomensverdieners zijn. Het is een institutie waarover de discussie af en toe wordt gevoerd, maar niet op dit moment.

Interne arbeidsmarkten brengen letterlijk schotten aan tussen de externe arbeidsmarkt en wat er zich binnen de bedrijven afspeelt. In de jaren vijftig en zestig publiceerden een aantal meer institutioneel georiënteerde arbeidseconomen empirische studies die duidelijk maakten dat allocatie van arbeid niet alleen verloopt volgens het eenvoudige vraag- en aanbodmodel van de externe arbeidsmarkt. Werknemers bewegen niet vrijelijk tussen bedrijven en banen; lonen convergeren niet maar verschillen afhankelijk van de omvang en sector van het

bedrijf. In 1971 publiceerden Doeringer and Piore hun standaardwerk over de interne arbeidsmarkt (Doeringer & Piore, 1974). Ze definiëren de interne arbeidsmarkt als “an administrative unit within which pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures”. De interne arbeidsmarkt heeft eigen administratieve regels voor de inzet en het belonen van arbeid, die niet onmiddellijk worden beïnvloedt door de wetten van vraag en aanbod van de externe arbeidsmarkt. De interne arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door ‘interne baanladders’, regels voor interne promotiekansen, hiërarchische classificaties van taken en banen, bedrijfsspecifieke scholing, impliciete of expliciete regels voor beloning, bevordering en ontslagbescherming.

Volgens Doeringer en Piore hebben zowel werkgevers als werknemers baat bij deze vorm van organisatie van de arbeidsmarkt. Naast het terugdringen van het verloop van ervaren en net ingewerkte werknemers en de besparing op rekruteringskosten, zijn werkgevers gebaat bij informele *on-the-job training* van nieuwkomers door ervaren werknemers. Oudere werknemers zullen dat alleen doen als hun baan zeker is en ze niet pardoos door de net ingewerkte goedkopere arbeidskrachten zullen worden vervangen. Vanuit het perspectief van de werknemer biedt de interne arbeidsmarkt de belofte van hogere beloning en mogelijk promotie na jaren van trouwe dienst en zekerheid tegen het risico van ontslag op oudere leeftijd.

## Hoe zit dat in de toekomst?

Er zijn ontwikkelingen waar te nemen, waaruit kan worden afgeleid dat in de toekomst de marktordering op de arbeidsmarkt zal verschuiven en waarbij loonflexibiliteit en de reacties daarop aan de vraag en aanbodkant een grotere greep zullen krijgen op de allocatie in de markt. Die grotere invloed van loonflexibiliteit gaat samen met een minder sterke of in elk geval veranderende invloed van arbeidsmarktinstituties zoals vakbonden, cao-afspraken en de interne arbeidsmarkten.

Ten eerste komen we in de volgende decennia terecht in een situatie van zeer lage tot dalende groei van het aanbod van arbeid. Periodes en plekken van krapte en tekorten op de arbeidsmarkt zullen vaker voorkomen. Uiteindelijk past natuurlijk ook de vraag naar arbeid zich aan dit kleinere aanbod aan, en krijgen we een kleinere arbeidsmarkt, maar in de overgang naar dat nieuwe evenwicht kennen we kraptes en hier en daar schaarste aan personeel. De verwachting is dat er vooral schaarste komt aan hoger opgeleide werknemers. Schaarste werknemers krijgen daardoor een veel sterkere positie op de arbeidsmarkt en hebben minder bescherming nodig van vakbonden en van hun huidige werkgever. Als deze schaarste werknemers ook slim zijn kunnen ze hun sterkere arbeidsmarktpositie uitbuiten en zich verhuren aan de meest biedende werkgever en daarmee terecht komen op de plek waar ze het meest productief zijn. In elk geval zou dan aan de bovenkant veel meer sturende werking uitgaan van loonverschillen en een betere allocatie tot stand komen.

Aan de onderkant zijn er op dit moment tekenen zichtbaar van de invloed van externe marktwerking op de relatieve beloning. Jaren geleden

schreef Richard Freeman een artikel met als prikkelende titel ‘Are your wages being set in Beijing?’. De boodschap van zijn artikel was dat door internationale handel en verplaatsing van productie naar lagere lonen landen de vraag naar ongeschoold en lager geschoold personeel in de ontwikkelde landen minder werd. Dat heeft dan een drukkende werking op de relatieve lonen aan de onderkant van het loongebouw. Het klopt inderdaad dat in het rijke Noorden de loongroei van ongeschoold en laag geschoolden minder sterk is in de laatste decennia dan voordien en recent onderzoek wijst uit dat die matige groei (of zoals in de US vaak het gebrek aan loongroei) zou kunnen toegewezen aan internationale invloeden. Dat is dan loonflexibiliteit op wereldniveau. De verwachting is dat deze ontwikkelingen met de intensivering van de wereldhandel en de spreiding van productieactiviteiten over de aardbol alleen nog maar sterker worden.

Er zijn ook aanwijzingen dat de positie van interne arbeidsmarkten als alternatief allocatiemechanisme minder wordt. Men zou kunnen zeggen dat interne arbeidsmarkten kleiner worden. Misschien is het nuttig om te benadrukken dat interne arbeidsmarkten niet van de kaart geveegd zijn. Men zou eerder kunnen zeggen dat traditionele elementen uit de interne arbeidsmarkten (denk aan de strak hiërarchisch georganiseerde arbeidsorganisatie van een industrieel bedrijf met ploegendiensten en lopende bandwerk) vervangen is door andere minder strakke arbeidsarrangementen binnen bedrijven, die meer aansluiten bij moderne productieprocessen en nieuwe generaties werknemers.

Als eerste indicator voor het kleiner worden van de interne arbeidsmarkt kan verwezen worden naar de opkomst in de laatste decennia van de *core-periphery* arbeidsorganisatie. Bedrijven hebben een harde kern van vaste werknemers en daaromheen een schil van flexibele werkers. De flexibele schil wordt vooral gebruikt om het personeelsbestand te laten meeademen met de conjunctuurbewegingen en de omvang van die flexibele schil verschilt van sector tot sector, maar is wel in de orde van grootte van vijf tot tien procent

van het totale personeelsbestand. De beloning en allocatie van de flexibele werknemers luistert veel nauwer naar wat er op de externe arbeidsmarkt gebeurt dan werknemers in de harde kern.

Er zijn nog meer elementen binnen de interne arbeidsmarkt die er op wijzen dat er een steeds grotere invloed komt van loonflexibiliteit op de allocatie. Over de jaren heen groeit de invloed van prestatiebeloningen, waarmee het loon althans voor een deel gekoppeld wordt aan de prestaties van de werknemer. Het loon schuift dus meer op richting het marginaal product van de werknemer. Dit zijn nog geen forse verschuivingen maar het slaat wel een bres in de muur die de interne arbeidsmarkt om het bedrijf heen vormt. Als een werknemer meer beloond wordt volgens zijn productiviteit dan wordt zijn huidige positie veel beter vergelijkbaar met een mogelijke positie elders. Dat zou de allocatie op de externe arbeidsmarkt bevorderen.

De rol van vakbonden en van cao's is in de loop van de tijd ook sterk aan het veranderen. De representativiteit wordt alsmaar kleiner. Eigenlijk zijn vakbonden sinds hun prille begin rond 1860, nooit representatief geweest. Op geen enkel moment is meer dan de helft van de werkenden ooit lid geweest van de vakbond. Het lidmaatschap van de vakbond is in de jaren zeventig maximaal rond de veertig procent geweest. Sindsdien is het percentage gestaag gedaald. Die daling doet zich in praktisch alle rijke landen voor. Dat is te merken aan de afnemende rol van centrale loonafspraken. Het niveau waarop cao's worden afgesloten wordt steeds lager. Vroeger werden cao's op nationaal of op bedrijfstakniveau afgesloten. Toen was het leven nog heel gewoon en was men tevreden met het *one size fits all* karakter van die afspraken. Ondertussen wil men meer diversiteit. Cao's worden steeds meer op het niveau van het individuele bedrijf afgesproken. Cao's worden ook minder uniform en worden steeds meer à la carte met ruimte voor individuele variatie.

Waarschijnlijk wordt de grotere loonflexibiliteit en de gevolgen die dat heeft voor de allocatie

van de betere en sterkere werknemers vooral veroorzaakt door de toenemende individualisering. De onderlinge solidariteit tussen werknemers wordt minder. De wensen van werknemers worden gevarieerder en werknemers zijn ook meer in staat om voor die wensen op te komen. De zwakkere werknemer is natuurlijk niet verdwenen van de arbeidsmarkt maar zwakke in de arbeidsmarktpositie geldt al lang niet meer voor grote delen van de arbeidsmarkt. Voor een Pareto optimale werking van de arbeidsmarkt zijn sterke werknemers nodig.

#### LITERATUUR

CBS (2003) *Ruim negen jaar bij dezelfde baas*. [www.CBS.nl](http://www.CBS.nl): 13 januari 2003.

Doeringer, P.B., and M.J. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*.

D.C. Heath and Company, Lexington Massachusetts.

Varian, H.R., (2005) *Intermediate Microeconomics: A Modern Approach*. W.W. Norton & Company, New York, 7e editie.