



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### De economie van de arbeid: zelfde uitgangspunt, nieuwe inzichten

de Beer, P.; Fouarge, D.

**Publication date**

2009

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

de Beer, P., & Fouarge, D. (2009). De economie van de arbeid: zelfde uitgangspunt, nieuwe inzichten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(3), 295-311.

[http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/TvA/2009/3/TvA\\_2009\\_025\\_003\\_005.pdf](http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/TvA/2009/3/TvA_2009_025_003_005.pdf)

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# De economie van de arbeid: zelfde uitgangspunt, nieuwe inzichten

Paul de Beer en Didier Fouarge\*

Het economische onderzoek naar arbeidsvraagstukken werd de afgelopen 25 jaar gedomineerd door de neoklassieke theorie, die uitgaat van rationele, nutsmaximaliserende subjecten. Aangevuld met onder meer de *human capital*-theorie en institutionele analyse bleek deze theorie uiterst flexibel om tal van vraagstukken te onderzoeken, zoals het arbeidsaanbod, levenslooppatronen, de loonvorming, beloningsverhoudingen en werkloosheid. Nieuwe inzichten die hiermee zijn opgedaan, betreffen met name de rol van onvolledige (asymmetrische) informatie en van instituties (zoals arbeidsmarktregulering en vakbonden). De invloed van arbeidseconomische analyses op het beleid van de afgelopen kwart eeuw was groot. Voor de toekomst is een verrijking van economische analyses met sociologische en sociaalpsychologische inzichten gewenst.

**Trefwoorden:** arbeidseconomie, arbeidsaanbod, werkloosheid, lonen, instituties

## Inleiding

Hoewel *TvA* van oorsprong een sociologisch tijdschrift is, is toch ongeveer een kwart van de bijdragen aan het tijdschrift afkomstig van economen (zie de bijdrage van Batenburg en Dekker aan dit nummer). Daarnaast wordt ook in sociologische artikelen vaak gebruikgemaakt van economische concepten en theorieën. Zo is er vrijwel geen artikel over de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt waarin niet naar de economische *human capital*-theorie wordt verwezen. Ook wordt in menig sociologisch artikel over de arbeidsmarktpositie van vrouwen verondersteld dat zij een rationele afweging maken tussen werken en vrije tijd c.q. het huishouden. Feitelijk is de rationele-keuzebenadering in de sociologie in hoge mate geïnspireerd door de economische neoklassieke theorie. De economische benadering is dan ook niet meer weg te denken uit het hedendaagse onderzoek naar arbeid. Er is daarom alle reden om in dit themanummer ter gelegenheid van 25 jaar *TvA* speciale aandacht te besteden aan ontwikkelingen in de economische analyse van arbeid. Daartoe blikte dit artikel terug op de ontwikkelingen in de economische literatuur over arbeid van de afgelopen 25 jaar. Ten behoeve van dit artikel zijn enkele kernthema's uit de arbeidseconomie besproken met prof. dr. Jules Theeuwes van de Universiteit van Amsterdam en met prof. dr. Frank den Butter van de Vrije Universiteit Amsterdam. Interessante uitkomsten uit deze gesprekken zijn in dit artikel verwerkt.

In de volgende paragraaf geven we eerst een overzicht van de stand van de arbeidseconomie anno 2009. We schetsen kort de 'gemeenschap' van Nederlandse arbeidseconomen en bespreken enkele belangrijke inhoudelijke ontwikkelingen in de arbeidseconomie in de afgelopen 25 jaar. Vervolgens beantwoorden we de vraag in hoeverre de arbeids-

---

\* Paul de Beer is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) van de Universiteit van Amsterdam en aan De Burcht (Centrum voor Arbeidsverhoudingen). Didier Fouarge is onderzoeker aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht. Beiden zijn redacteur van *TvA*. Correspondentieadres: AIAS, Plantage Muidergracht 12, 1018 TV Amsterdam. E-mail: p.t.debeer@uva.nl.

economie van invloed is geweest op het overheidsbeleid. Daarna zetten we de belangrijkste inzichten uiteen die 25 jaar arbeidseconomie heeft opgeleverd. Deze liggen ons inziens op het terrein van de rol van instituties en informatieproblemen op de arbeidsmarkt. In de laatste paragraaf geven we aan op welke terreinen van de arbeidseconomie nader onderzoek gewenst is.

## De economie van de arbeid anno 2009

### *Nederlandse arbeidseconomie*

De economische analyse van arbeid en arbeidsmarkt heeft de afgelopen 25 jaar een grote vlucht genomen. De arbeidseconomie is een van de meest ontwikkelde specialisaties in de economische wetenschap, die volgens Jules Theeuwes vaak ook voorop heeft gelopen bij het ontwikkelen van nieuwe onderzoeksmethoden en econometrische technieken. Nederland heeft hierin een niet-onbelangrijke rol gespeeld en heeft een aantal arbeidseconomen van naam voortgebracht, waarvan er diversen in dit artikel de revue zullen passeren.

Ondanks een grote inbreng van Nederlandse economen heeft de ontwikkeling van de arbeidseconomie zich vooral in 'het buitenland' afgespeeld, dat wil zeggen in internationale vaktijdschriften. (Arbeids)economen behoorden tot de eerste sociale wetenschappers die hoofdzakelijk in het Engels gingen publiceren. In de meeste gevallen gaat het daarbij niet om gespecialiseerde arbeidseconomische tijdschriften, zoals *Journal of Labor Economics* en *Labour Economics*, maar om algemene economische tijdschriften, zoals *American Economic Review*, *Quarterly Journal of Economics*, *Journal of Political Economy*, *European Economic Review*, enzovoort. Nederland en België kennen geen eigen arbeidseconomische tijdschriften en slechts enkele Nederlandstalige economische tijdschriften. De oudste is *De Economist*, die echter sinds jaar en dag alleen Engelstalige artikelen publiceert (zij het wel vaak van Nederlandse auteurs). De Nederlandstalige economische tijdschriften *Tijdschrift voor Politieke Economie* en *Maandschrift Economie* hebben moeite zich te handhaven. Het eerste wordt sinds 2008 alleen nog digitaal uitgegeven (en heet nu *TPEdigitaal*) en het tweede verschijnt sinds 2004 nog slechts viermaal per jaar (en heet tegenwoordig dan ook *Kwartaalschrift Economie*). Ook het populair-wetenschappelijke *ESB (Economisch-Statistische Berichten)* heeft zijn frequentie van verschijnen teruggebracht van wekelijks naar tweewekelijks. Hoewel *ESB* als wetenschappelijk tijdschrift niet hoog staat aangeschreven, is het wel een belangrijk medium voor de publicatie van beleidsgericht onderzoek, doordat het ook door veel niet-vakgenoten wordt gelezen. Ook veel resultaten van Nederlands arbeidseconomisch onderzoek hebben via dit blad een breder publiek (bijvoorbeeld van beleidsmakers) gevonden. De economen die in *TvA* publiceren, zijn veelal beleidseconomen, die zich met hun onderzoek eerder op beleidsmakers dan op vakgenoten richten. Van een typisch Nederlandse arbeidseconomie kan men eigenlijk niet spreken. Daarvoor is deze wetenschappelijke discipline te veel geïnternationaliseerd. Wel zijn er bepaalde thema's in de arbeidseconomie die in Nederland speciale aandacht hebben gekregen en waarin Nederlandse onderzoekers een prominente rol hebben gespeeld of nog spelen. Bij deze onderwerpen staan we hierna wat langer stil.

## Ontwikkelingen in de arbeidseconomie

In deze paragraaf geven we in vogelvlucht een overzicht van de inhoudelijke ontwikkelingen die de arbeidseconomie de afgelopen 25 jaar heeft doorgemaakt. We zetten het uitgangspunt van de nog altijd dominante neoklassieke benadering in de arbeidseconomie uiteen en schetsen vervolgens hoe deze benadering is toegepast op een drietal concrete thema's rond arbeid: het arbeidsaanbod, in het bijzonder van vrouwen, zowel op korte als op lange termijn, werkloosheid en beloningsverhoudingen. Dit overzicht is hiermee geenszins uitputtend, maar de drie besproken thema's omvatten wel een groot deel van het arbeidseconomische onderzoek in Nederland.

### *Nutsmaximalisatie*

Startpunt voor bijna iedere economische analyse van arbeid is het neoklassieke model, dat zich kenmerkt door rationele burgers die hun 'nut' maximaliseren, en ondernemingen die hun (langetermijn)winst maximaliseren. Dat was 25 jaar geleden zo en dat is nu niet wezenlijk anders. Het centrale uitgangspunt hierbij is dat mensen rationeel handelen en een afweging maken tussen de kosten en baten van verschillende handelingsalternatieven. Bij deze kosten en baten gaat het niet alleen om financiële aspecten, maar ook om immateriële kosten en baten, zoals inspanning, opoffering, plezier en status. Als het saldo van baten en kosten van handeling A gunstiger is dan van handeling B, zal men kiezen voor A. Dit gaat net zo lang door tot de extra opbrengst van alle mogelijke alternatieven – in economische termen heet dit de marginale opbrengst – aan elkaar gelijk is. De keuze die een individu maakt, leidt dan tot het hoogst bereikbare 'nut' – een woord dat voor economen gelijkstaat met behoeftebevrediging, welzijn, tevredenheid of geluk.

Een ondernemer maakt evenzeer een afweging tussen kosten en baten en maximaliseert daarmee zijn winst. Doorgaans wordt bij ondernemers wel verondersteld dat zij alleen financiële kosten en baten afwegen. Op grond hiervan bepalen zij bijvoorbeeld of zij een kandidaat voor een vacature aannemen, of zij arbeid vervangen door kapitaalgoederen (machines), en hoeveel zij hun personeel betalen.

Deze simpele uitgangspunten vormen zowel de kracht als de zwakte van de economische benadering. In deze bijdrage willen wij vooral de kracht belichten van de economische benadering van arbeid, maar we zullen zeker niet voorbijgaan aan enkele zwakte punten.

### *Arbidsaanbod van vrouwen*

Het model van de nutsmaximaliserende burger leent zich voor tal van analyses van het gedrag van aanbieders van arbeid. Vaak staat daarin de afweging tussen werk en vrije tijd (of juist: alle niet-betaalde tijd) centraal. Werken levert inkomen op, maar gaat ten koste van de vrije tijd, die burgers, zo veronderstellen economen, ook positief waarderen. Als men bepaalde veronderstellingen maakt over hoe het nut samenhangt met verschillende combinaties van inkomen en vrije tijd, kan men het optimale gedrag afleiden (Becker, 1965). Hiermee kan men verklaren of, en zo ja, hoeveel uren mensen (betaald) willen werken. Een interessante toepassing hiervan is het verklaren van verschillen in arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen (Heckman & Killingworth, 1986). Zeker in Nederland, waar de arbeidsparticipatie van vrouwen 25 jaar geleden

nog tot de laagste van Europa behoorde, hebben economen veel onderzoek gedaan naar het arbeidsaanbod van vrouwen (Euwals et al., 2007). In de loop van de tijd kregen tal van mogelijke verklarende factoren daarbij aandacht: individuele factoren (zoals leeftijd en opleidingsniveau), huishoudkenmerken (zoals het inkomen en de arbeidsdeelname van de partner, de aanwezigheid van kinderen) en institutionele factoren (zoals de beschikbaarheid van kinderopvang, de belastingstructuur, de sociale zekerheid). Het neoklassieke model werd daarbij grondig 'uitgemolken', zoals Jules Theeuwes het uitdrukt, en lijkt langzamerhand uitgeput te raken. Nieuwe varianten die nog zijn te bedenken, leveren geen nieuwe inzichten meer op. De 'marginale opbrengst' van het neoklassieke model in het arbeidsaanbodonderzoek nadert volgens Theeuwes langzamerhand naar nul.

Hoewel deze economische analyse zeker nuttige nieuwe inzichten heeft opgeleverd, is telkens weer gebleken dat de invloed van economische factoren (of beter: factoren die financiële consequenties hebben) op het arbeidsaanbodgedrag relatief beperkt is. Zo hebben veranderingen in het belastingregime of in de beschikbaarheid van kinderopvang slechts een bescheiden rol gespeeld bij de sterke toename van de arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen 25 jaar (Jongen, 2008; Fouarge, 2006). Het gestegen opleidingsniveau van vrouwen komt doorgaans als de belangrijkste determinant naar voren (Euwals et al., 2007) – maar die stijging van het opleidingsniveau valt juist weer lastig uit economische factoren te verklaren. Sowieso hebben economen nooit een overtuigende verklaring gevonden voor het specifieke arbeidspatroon van Nederlandse vrouwen, namelijk het zeer hoge aandeel van deeltijdbanen. Puur op grond van economische factoren – of beter: factoren die economen in hun model kunnen opnemen – valt niet te verklaren waarom in België 56% van de vrouwen werkzaam is en slechts 40% daarvan in een deeltijdbaan, terwijl in Nederland 71% werkt, maar driekwart van hen in deeltijd. Een interessante uitbreiding van het model van de afweging tussen inkomen en vrije tijd is geweest om rekening te houden met verschillende soorten activiteiten in die vrije tijd. In de tijd dat men geen betaalde arbeid verricht, kan men namelijk ook onbetaalde arbeid verrichten, zoals vrijwilligerswerk, huishoudelijk werk en kinderverzorging. Ook hier gaat het trouwens om activiteiten met een economische meerwaarde (Freeman, 1997), al is het maar omdat de tijd besteed aan kinderen, zoals voorlezen, zich vertaalt in een toename van de *human capital* van kinderen, die uiteindelijk een hoger inkomen genereert (Cunha et al., 2006). Het gaat dan niet meer alleen om een keuze tussen werk en vrije tijd, maar ook tussen betaald werk en onbetaald werk. Dit besef, waarop voor het eerst is gewezen door de zeer invloedrijke Amerikaanse econoom Gary Becker, ligt aan de basis van de *new home economics*, die in de afgelopen 25 jaar een grote vlucht heeft genomen (Becker, 1981). In deze benadering speelt ook de taakverdeling tussen man en vrouw een belangrijke rol. Ook voor deze stroming binnen de neoklassieke theorie kan men zich echter afvragen of zij geleidelijk aan niet een verzadigingspunt heeft bereikt en nog werkelijk nieuwe inzichten oplevert.

## **Levenscyclus**

Het standaard neoklassieke model heeft een statisch karakter: het gaat uit van een eenmalige afweging tussen inkomen en vrije tijd. Het arbeidsmarktgedrag van individuen varieert echter over de levensloop. Het kenmerkende patroon is dat mensen op jonge leeftijd studeren, daarna lange tijd betaald werken (al gold dit in Nederland in het verleden niet voor het merendeel van de gehuwde vrouwen) en op latere leeftijd nog een aantal jaren vrije tijd genieten. In het traditionele neoklassieke model kan dit

worden geanalyseerd door verschillende perioden te onderscheiden en na te gaan wat de optimale spreiding is van werk, inkomen en consumptie over verschillende perioden. Om dit dynamische patroon nader te analyseren is de *human capital*-theorie ontwikkeld, waarvan de eerdergenoemde Gary Becker eveneens een van de grondleggers is (Becker, 1975). Ook deze theorie is in essentie een variant op de neoklassieke theorie, aangezien zij uitgaat van een optimale afweging door het individu van kosten en baten over de levensloop. Omdat de kost voor de baat uit gaat, is het optimaal om op jonge leeftijd te studeren – een investering in *human capital* – en deze investering op latere leeftijd te gelde te maken (Heckman, 2000). Ook de *human capital*-theorie is uiterst flexibel gebleken. Terwijl ze primair is ontworpen om de investering in onderwijs te verklaren, bleek ze op allerlei wijzen te kunnen worden uitgebreid en aangepast om tal van verschijnselen te analyseren, zoals de keuze van een opleiding, verschillen in arbeidsmarkt-kansen tussen hoog- en laagopgeleiden en scholing en training van werkenden.

Meer recent wordt de theorie ook gebruikt om het einde van de actieve loopbaan te analyseren: de optimale uittredingsleeftijd en het effect daarop van pensioenregelingen, het socialezekerheidsstelsel, belastingtarieven en ontslagbescherming (Blinder & Weiss, 1976). Cruciaal daarbij is de samenhang tussen productiviteit en leeftijd, een thema dat naar verwachting de komende jaren veel aandacht zal krijgen in het economisch onderzoek op het terrein van arbeid. Hoewel de *human capital*-theorie voorspelt dat de *groei* van de productiviteit afneemt met het ouder worden (omdat er minder tijd resteert om de investering in scholing terug te verdienen), bestaat er onder deskundigen geen eensgezindheid over de vraag of de productiviteit op oudere leeftijd daadwerkelijk daalt (zie bijvoorbeeld De Looze et al., 2007). Dit vormt een belangrijk element bij het verklaren van het arbeidsmarktgedrag van ouderen (en de invloed van instituties), waarvoor de economische theorie vooralsnog geen sluitende analyse biedt. Volgens Theeuwes valt op puur economische gronden ook moeilijk te begrijpen waarom er zo weinig in oudere werknemers wordt geïnvesteerd. Andere, bijvoorbeeld culturele en psychologische factoren lijken hierbij een grotere rol te spelen. Te denken valt aan dominante stereotypen van ouderen en het wederzijdse verwachtingspatroon van oudere werknemers en hun leidinggevenden (namelijk dat zij aan het ‘afbouwen’ zijn). Den Butter wijst in dit verband op de theorie van de uitgestelde beloning van de Amerikaanse econoom Lazear (1979), volgens wie het loon aan het begin van de arbeidscarrière lager is dan de productiviteit en aan het eind van de carrière hoger dan de productiviteit. Dit stimuleert werknemers om te investeren in hun bedrijfsspecifieke kapitaal en ‘trouw’ te blijven aan hun werkgever om te voorkomen dat zij worden ontslagen voor zij profiteren van het hoge loon aan het einde van hun loopbaan. In een arbeidsmarkt waar men steeds vaker van baan verwisselt, is zo’n afwijking tussen loon en productiviteit echter niet te handhaven. Jongeren zijn dan niet meer bereid genoeg te nemen met een loon onder hun productiviteit en ouderen worden te duur doordat zij méér dan hun productiviteit verdienen. Verlenging van de arbeidsdeelname van ouderen is in deze analyse alleen mogelijk indien het loonprofiel meer in overeenstemming wordt gebracht met het productiviteitsprofiel.

## **Werkloosheid**

Een arbeidsmarktthema dat vanouds een centrale plaats inneemt in economische analyses, is de verklaring van de hoogte van de werkloosheid. Meestal wordt werkloosheid echter beschouwd als de uitkomst van het functioneren van de gehele economie,

en wordt zij vooral geanalyseerd vanuit een algemeen macro-economisch perspectief. Decennialang was de keynesiaanse analyse dominant, waarin werkloosheid werd verklaard uit schommelingen in de effectieve vraag, die weer werd verklaard uit consumptie, overheidsuitgaven en export. Werkloosheid is dan het gevolg van vraaguitval, bijvoorbeeld ten gevolge van een internationale economische recessie.

In de jaren zeventig werd de keynesiaanse analyse echter geleidelijk verdrongen door een meer micro-economische, neoklassiek geïnspireerde analyse, waarin de nadruk ligt op structurele werkloosheid. De aandacht richt zich hierin primair op individuele afwegingen van vragers en aanbieders van arbeid, die in werkloosheid kunnen resulteren. Dit leidde tot het concept van de 'natuurlijke' werkloosheid (bedacht door de Amerikaanse monetarist Milton Friedman), dat later meer precies werd aangeduid als de *non-accelerating inflationary rate of unemployment* (NAIRU). Dit is het niveau van werkloosheid waarbij de inflatie stabiel is en dus niet accelereert. Zou men proberen de werkloosheid duurzaam onder dit niveau te houden, dan zou dit onvermijdelijk resulteren in steeds sterkere prijsstijgingen, resulterend in een loon-prijsspiraal.

Anders dan de term natuurlijke werkloosheid suggereert, is er volgens economen weinig natuurlijk aan deze NAIRU, maar wordt ze primair bepaald door institutionele factoren als de belastingdruk (vooral de 'wig' tussen brutoloonkosten en nettoloon), het wettelijk minimumloon, de sociale zekerheid en de macht van vakbonden. Deze analyse vormde de basis voor veel aanbevelingen van economen om de versturende werking van overheidsregulering en vakbonden te verminderen. De economische analyse van de natuurlijke werkloosheid rechtvaardigde aldus tal van ingrepen in de sociale zekerheid, verlaging van overheidsuitgaven en belastingen en vermindering van regelgeving.

Het economische onderzoek naar de factoren die de structurele werkloosheid verklaren, lijkt inmiddels over zijn hoogtepunt heen. Volgens Theeuwes betekent dit echter niet dat deze benadering aan belang heeft ingeboet, maar veeleer dat ze een standaardingrediënt is geworden van macro-economische analyses. Zo zijn de modellen waarmee het Centraal Planbureau de Nederlandse economie analyseert en prognoses opstelt, mede op het concept van de natuurlijke werkloosheid gebaseerd. De Amerikaanse econoom en Nobelprijswinnaar Robert Solow (2000) heeft zich echter sterk tegen de analyse van de NAIRU afgezet. Volgens hem is het een volstrekt onbruikbaar concept gebleken om de relatie tussen inflatie en werkloosheid te analyseren, omdat het oorzaak en gevolg omdraait: volgens de theorie van de NAIRU leidt een werkloosheid die (tijdelijk) boven het 'natuurlijke' niveau ligt, tot minder inflatie, volgens Solow is bestrijding van inflatie juist de oorzaak van een hoge werkloosheid.

## **Starre lonen**

Een vraag die in het onderzoek naar werkloosheid steeds weer opduikt, is waarom de lonen zich niet neerwaarts aanpassen als er sprake is van hoge of stijgende werkloosheid. In het neoklassieke model is dat immers de eenvoudigste manier om vraag en aanbod van arbeid weer in evenwicht te brengen. De praktijk leert echter dat nominale lonen (dat wil zeggen lonen uitgedrukt in euro's) vrijwel nooit worden verlaagd en dat de reële lonen dus hooguit kunnen dalen met het percentage van de inflatie. Immers, als de inflatie 3% bedraagt, betekent een constant nominaal loon dat het reële loon met 3% daalt.

In de loop van de tijd hebben economen tal van verklaringen gegeven voor de neerwaartse starheid van lonen. Een van de populairste daarvan is de efficiënte-loontheorie

(*efficiency wage theory*, zie Akerlof & Yellen, 1986). Deze theorie veronderstelt dat lonen ook werken als een prikkel (*incentive*) voor werknemers om zich in te spannen. Een loonsverlaging kan er dan toe leiden dat werknemers minder hard gaan werken, zodat hun productiviteit daalt. De verhouding tussen loonkosten en productiviteit kan hierdoor stijgen, waardoor het voor een werkgever niet aantrekkelijk is het loon van zijn personeel te verlagen. Terwijl in de neoklassieke theorie de lonen gelijk worden gesteld aan de (marginale) productiviteit, wordt in de efficiënte-loontheorie de productiviteit dus (mede) bepaald door de hoogte van de lonen. Dat hogere lonen de productiviteit verhogen, wordt in deze theorie als volgt verklaard. Als een werkgever een loon biedt dat hoger is dan dat van zijn concurrenten, willen zijn werknemers graag bij hem blijven werken. Zij zullen dan harder gaan werken om te voorkomen dat zij worden ontslagen vanwege onvoldoende presteren. Als alle werkgevers efficiënte lonen betalen, komt het gemiddelde loon boven het 'marktruimende' loon te liggen (dat is het loon waarbij vraag en aanbod van arbeid gelijk zijn) en ontstaat er werkloosheid. Werknemers zullen zich dan extra inspannen om te voorkomen dat hun werkgever hen ontslaat en zij werkloos worden. In dit model kan er daardoor een duurzaam evenwicht ontstaan met werkloosheid, waarbij de lonen structureel boven het marktruimende loon liggen.

### **Werkloosheidsduur**

Behalve het niveau van de werkloosheid hebben de afgelopen decennia ook tal van andere aspecten van werkloosheid ruime aandacht gekregen van economen. Een belangrijk aspect is de duur van de werkloosheid. Deze hangt af van de vraag hoe snel een werkloze een nieuwe baan vindt en weer aan de slag gaat. In dit verband wordt werkloosheid, aldus Den Butter, tegenwoordig primair beschouwd als een situatie van evenwicht op de arbeidsmarkt. Door de voortdurende creatie en vernietiging van banen is het onvermijdelijk dat er permanent werknemers zijn die hun baan verliezen en op zoek moeten naar een nieuwe baan. Deze vorm van evenwichtswerkloosheid vraagt een andere analyse en andere beleidsinstrumenten dan de keynesiaanse werkloosheid, die een gevolg is van onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt door vraaguitval.

Het gedrag van de werkloze kan vanuit dit perspectief worden geanalyseerd met behulp van een variant op het neoklassieke model, het zoekmodel (Mortensen, 1986). Dit model heeft de afgelopen 25 jaar een belangrijke rol gespeeld bij economische analyses van de effecten van sociale uitkeringen. Een belangrijk concept daarbij is het zogenoemde 'reserveringsloon', dat is het laagste loon waartegen een uitkeringsgerechtigde bereid is een baan te accepteren. Dit reserveringsloon hangt volgens de theorie positief samen met de hoogte van de uitkering, want naarmate de uitkering hoger is, stelt men ook hogere eisen aan het loon van een acceptabele baan. Deze analyse leidt dan ook tot de conclusie dat hoe genereuzer de sociale zekerheid is, hoe langer mensen werkloos zullen blijven, en dus hoe hoger de werkloosheid zal zijn.

Empirisch onderzoek leverde over het algemeen echter slechts een zwak of niet-significant verband op tussen de hoogte van de uitkering en de uitstroom van werklozen naar werk. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat werklozen die een relatief hoge uitkering ontvangen, ook in andere (deels niet-waargenomen) opzichten verschillen van werklozen die een lagere uitkering krijgen. Anders gezegd: het effect van de hoogte van de uitkering valt wellicht niet goed vast te stellen met crosssectiegegevens, waarbij men verschillende werklozen op hetzelfde moment met elkaar vergelijkt. Beter is het om gegevens te analyseren waarbij de hoogte van de uitkering voor dezelfde persoon varieert met de tijd, of waarin de uitkering wordt beëindigd. In Nederland is



ook diverse malen onderzocht of het toepassen van sancties (zoals een tijdelijke korting op de uitkering vanwege het weigeren van een baanaanbod) leidt tot een grotere uitstroom uit de werkloosheid (onder andere Van den Berg et al., 2004; Abbring et al., 2005). Over het algemeen duiden deze onderzoeken op aanzienlijk sterkere effecten van (een verandering van) de hoogte van de uitkering op de uitstroom van werklozen.

Naast de individuele werkloosheidsduur is ook de hardnekkigheid van de werkloosheid als macroverschijnsel uitvoerig door economen onderzocht. Het gaat hierbij onder meer om de vraag of werkloosheid een zelfversterkend effect heeft, ook wel *hysteresis* genoemd (Blanchard & Summers, 1987). Naarmate iemand, simpelweg door pech, langer werkloos blijft, neemt de kans om weer aan de slag te gaan af (duurafhankelijkheid). Dit kan komen doordat langdurige werkloosheid stigmatiserend werkt ('Als je zo lang werkloos bent, moet er wel iets mis met je zijn'; vergelijk Omori, 1997), maar ook doordat de werkloze ontmoedigd raakt ('Waarom zou ik me nog inspannen als ik toch geen kans op werk maak?').

### **Verborgen werkloosheid**

Speciaal in Nederland heeft ook de 'verborgen' werkloosheid veel aandacht gekregen. In de jaren tachtig betoogde de OECD dat de feitelijke werkloosheid (of *broad unemployment*) aanzienlijk hoger was dan de officiële, geregistreerde werkloosheid, doordat veel werklozen een arbeidsongeschiktheids- of VUT-uitkering ontvingen. Onderzoek wees inderdaad uit dat een aanzienlijk deel van de ontvangers van een WAO-uitkering feitelijk werkloos was (Aarts & De Jong, 1990). Dat verklaarde ook in belangrijke mate het zeer hoge percentage 'arbeidsongeschikten' in Nederland. Deze analyses, die op een grote verborgen werkloosheid in de WAO duiden, vormden mede aanleiding voor een parlementair onderzoek naar de uitvoering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering (de enquête Buurmeijer) en voor een reeks van ingrijpende hervormingen van de WAO, die uiteindelijk door een geheel nieuwe regeling, de WIA, werd vervangen.

Een ander zorgelijk verschijnsel dat in de jaren tachtig (en nu weer als gevolg van de huidige economische crisis) uitvoerig werd bestudeerd, was de jeugdwerkloosheid, die toen op een zeer hoog niveau lag (Van Opstal & Van de Pol, 1995). Economen richtten vooral de aandacht op de rol van het wettelijke minimumjeugdloon, waardoor (vooral laagopgeleide) jongeren te duur zouden zijn. Hoewel het onderzoek naar het effect van het minimum(jeugd)loon geen eenduidige conclusies opleverde, overtuigde de economische redenering politici er toch van om het minimumjeugdloon te verlagen. Als gevolg daarvan behoort het minimumjeugdloon in Nederland nu tot de laagste van West-Europa!

### **Beloningsverhoudingen**

De *human capital*-theorie ligt eveneens ten grondslag aan economische verklaringen van verschillen in beloning tussen hoger en lager opgeleiden. Op een perfect functionerende arbeidsmarkt, waarop zowel het aanbod van laag- als het aanbod van hoogopgeleiden gelijk is aan de vraag en beide soorten arbeid perfecte substituten voor elkaar zijn, zouden er geen beloningsverschillen naar opleidingsniveau moeten bestaan. Volgens de *human capital*-theorie moet er echter voor hoogopgeleiden een prikkel zijn om langer te investeren in hun opleiding (en daarmee potentieel arbeidsinkomen te missen)

dan lager opgeleiden. Om deze reden verdienen hoger opgeleiden méér dan lager opgeleiden.

Dit biedt echter nog geen verklaring voor veranderingen in de beloningsverhoudingen. In de jaren zestig en zeventig verrichtten de Nederlandse economen Jan Tinbergen en Jan Pen baanbrekend onderzoek naar de factoren die van invloed zijn op de loonverschillen. Zij probeerden vooral te verklaren waarom de loonongelijkheid in de voorgaande halve eeuw aanzienlijk was verminderd. Tinbergen stelde dat er sprake is van een race tussen onderwijs en technologie (Tinbergen, 1975). Een grotere onderwijsdeelname leidt tot een groter aanbod van hoger opgeleiden in verhouding tot lager opgeleiden, wat de relatieve beloning van hoger opgeleiden drukt (simpelweg omdat zij minder schaars worden). Technologische ontwikkeling kan er echter toe leiden dat de vraag naar laagopgeleiden daalt en de vraag naar hoogopgeleiden stijgt, bijvoorbeeld doordat machines en computers het werk van laagopgeleide arbeidskrachten overnemen. Dit wordt aangeduid als *skill-biased technological change* (Card & DiNardo, 2002). Hierdoor zal de beloning van hoger opgeleiden juist stijgen. Volgens Tinbergen was tot de jaren zeventig van de vorige eeuw het onderwijs aan de winnende hand, hetgeen verklaarde waarom de loonverschillen kleiner waren geworden. Hij was echter minder zeker over de toekomstige ontwikkeling. Inderdaad is vanaf de jaren tachtig de loonongelijkheid in Nederland, net als in veel andere landen, toegenomen. Vooral in de jaren negentig zijn in Nederland diverse onderzoeken gedaan naar het rendement op onderwijs (Hartog et al., 1993): hoeveel loon gaat iemand later extra verdienen als hij/zij een jaar langer onderwijs volgt? Dit rendement neemt in Nederland vanaf het einde van de jaren tachtig of het begin van de jaren negentig toe (Leuven & Oosterbeek, 2000). Of dit stijgende rendement op onderwijs ook wordt verklaard door de technologische ontwikkeling, is echter minder zeker (vergelijk De Beer, 2004).

Dat technologische veranderingen een belangrijke rol spelen bij het verklaren van verschuivingen in de vraag naar arbeid en dus ook in de loonverdeling, is in verschillende studies aangetoond (Autor et al., 2003; 2008). Echter, in de literatuur heerst een controverse over de gebruikte methodologie om het verband tussen het gebruik van technologie en het loon en de productiviteit van werknemers vast te stellen. Berucht is in dit verband de weerlegging van een onderzoek van Alan Krueger (1993), die wel een direct verband vond tussen gebruik van de computer en het loon. In een vergelijkbaar onderzoek lieten DiNardo en Pischke (1997) echter zien dat ook het gebruik van een potlood een positief effect heeft op het loon. Zij concludeerden dan ook dat het verband andersom ligt: wie meer verdient (bijvoorbeeld in een kantoorbaan), werkt vaker met een computer en ook met een potlood!

Een van de andere factoren die grotere loonverschillen zouden kunnen verklaren, is globalisering. Volgens de wet van de comparatieve voordelen (ontleend aan de econoom David Ricardo, 1772-1823) specialiseren landen zich in die activiteiten waarin zij relatief gezien (maar niet noodzakelijkerwijze in absolute zin) het beste zijn. Toenemende internationale concurrentie tussen rijke en armere landen zou ertoe leiden dat rijke landen zich meer specialiseren in hoogwaardige activiteiten, terwijl armere landen zich specialiseren in laagwaardige productie, waarvoor laagopgeleide arbeidskrachten worden ingezet. Hierdoor ondervinden laagopgeleiden in rijke landen steeds meer concurrentie van laagopgeleide arbeidskrachten in de lagelonenlanden, wat resulteert in een neerwaartse druk op hun lonen. Het meeste empirische onderzoek duidt er echter op dat de invloed van internationale concurrentie op de beloningsverhoudingen gering is (Freeman, 1995).

Nader onderzoek wijst bovendien uit dat de toename van de beloningsongelijkheid vooral wordt veroorzaakt door grotere loonverschillen tussen werknemers met *hetzelfde* opleidingsniveau en niet zozeer door grotere verschillen tussen de opleidingsniveaus. Voor dit fenomeen is tot op heden geen overtuigende theoretische en empirische verklaring gevonden. Hier ligt dan ook nog een belangrijke opgave voor het economische onderzoek van de arbeidsmarkt.

## Arbeidseconomie en beleid

De economische analyse van arbeid heeft de afgelopen 25 jaar onmiskenbaar een stempel gedrukt op het overheidsbeleid ten aanzien van arbeid. Dat geldt bijvoorbeeld voor de analyses van de effecten van sociale zekerheid op de werkloosheidsduur en op de hoogte van de natuurlijke werkloosheid, die mede een rechtvaardiging vormden voor tal van ingrepen in het socialezekerheidsstelsel. Analyses van effecten van belastingheffing op het arbeidsaanbod van vrouwen waren mede aanleiding tot herziening van de belastingstructuur, zoals het beperken van kostwinnersfaciliteiten. Ook de geleidelijke deregulering van de arbeidsmarkt, zoals de relatieve verlaging van het minimumloon, en het streven naar verlichting van de lasten op arbeid waren de vrucht van arbeidseconomische inzichten.

Misschien nog belangrijker dan deze concrete voorbeelden was de invloed van de economische denktrant op het beleid. Parallel aan de verschuiving in de economische wetenschap van keynesianisme naar neoklassieke theorie is de focus in het dominante beleidsdenken verschoven van de vraagzijde van de economie naar de aanbodzijde. Dit ging gepaard met toenemende aandacht voor de belastingen, arbeidsmarktregulering, cao's, de rol van vakbonden en andere instituties die belemmerend kunnen werken voor het aanbod van arbeid (zie hierna). Tegelijkertijd verschoof de aandacht ook van maatschappelijke factoren naar individuele factoren. In de jaren tachtig werd werkloosheid nog voornamelijk gezien als het gevolg van een tekortschietende vraag en economische herstructurering, tegenwoordig geldt werkloosheid primair als het resultaat van individuele tekortkomingen van de werkloze, zoals onvoldoende opleiding, ervaring en motivatie. Het beleid richt zich tegenwoordig dan ook vooral op de individuele werkloze, in de vorm van scholing en training, sancties en subsidies, werkervaring, enzovoort.

Toch wil dit niet zeggen dat het huidige arbeidsmarktbeleid geheel in lijn is met de dominante arbeidseconomische analyses. Soms komt dit doordat die analyses onvoldoende eenduidig zijn. Een mooi voorbeeld hiervan is het ontslagrecht. Hoewel er onder economen consensus bestaat dat ontslagbescherming de stromen tussen werk en werkloosheid vermindert, bestaat er geen eenduidigheid over het effect op het werkloosheidsniveau (Deelen et al., 2006). En de meningen lopen sterk uiteen of ontslagbescherming een stimulans of juist een rem vormt voor investeringen in het *human capital* van werknemers (Dekker & Kleinknecht, 2008).

Soms bestaat er echter wel een opmerkelijke eensgezindheid onder economen die toch geen weerklink vindt onder beleidsmakers en politici. Een voorbeeld hiervan is de effectiviteit van arbeidsmarktbeleid. In de loop van de tijd zijn hiernaar talloze studies verricht, die vaak gebruikmaken van geavanceerde econometrische technieken (de Amerikaanse econoom Heckman heeft hiervoor in 2000 de Nobelprijs ontvangen). Hierbij probeert men bijvoorbeeld te corrigeren voor de invloed van niet-waargenomen kenmerken van deelnemers, zoals motivatie. Volgens Theeuwes hebben arbeidsecono-

men zelfs vooropgelopen in het ontwikkelen en toepassen van geavanceerde econometrische technieken om zo zuiver mogelijke schattingen te maken van de effecten van overheidsbeleid. Het overgrote deel van deze studies leidt tot de conclusie dat de netto-effectiviteit van arbeidsmarktinstrumenten, of het nu om scholing, werkervaringsplaatsen, loonkostensubsidies of gesubsidieerde arbeidsplaatsen gaat, zeer beperkt is en soms zelfs negatief (Martin, 2000; Koning, 2005). Toch is dit nauwelijks van invloed geweest op het overheidsbeleid. Het lijkt erop dat politici simpelweg van mening zijn dat zij niet *niets* kunnen doen om de werkloosheid te bestrijden, en daarom blijven zij geld pompen in maatregelen waarvan het effect verwaarloosbaar is.

Een andere verklaring hiervoor is overigens dat de economen ernaast zitten doordat hun analysemethode niet voldoet. Volgens de socioloog Glebbeek (2005) proberen econometristen juist ten onrechte te corrigeren voor niet-waarneembare factoren als motivatie, terwijl motivatie juist essentieel is voor het wel slagen van een re-integratietraject.

## Nieuwe inzichten

Welke nieuwe inzichten heeft het arbeidseconomische onderzoek van de afgelopen 25 jaar opgeleverd? In de voorgaande paragrafen zijn al diverse resultaten van een kwart eeuw arbeidseconomisch onderzoek de revue gepasseerd. In deze paragraaf willen we twee belangrijke punten aanstippen waarop de arbeidseconomische kennis nu beduidend verder ontwikkeld is dan 25 jaar geleden. Het eerste punt betreft de rol van instituties, het tweede de rol van (onvolledige) informatie.

De economische wetenschap kent een lange traditie van institutionele analyse. De institutionele economie speelde echter zelden meer dan een marginale rol in de economische wetenschap. Vanaf de jaren zeventig werd echter een geheel nieuwe grondslag gelegd voor de institutionele analyse van de economie op basis van de transactiekostentheorie (Williamson, 1975). Doordat deze niet geheel los van de neoklassieke theorie staat, maar er in feite een specifieke uitwerking van is, is zij veel beter te combineren met de *mainstream* economische benadering. Uitgangspunt van de transactiekostentheorie is dat iedere transactie kosten met zich meebrengt. Doordat instituties van invloed zijn op de hoogte van die transactiekosten, bepalen zij in belangrijke mate welke transacties tot stand komen en hoe deze worden vormgegeven. Met instituties worden de 'spelregels' van de economie bedoeld. Het gaat hierbij om formele en informele regels (wetten, gebruiken, sociale normen) en de organisaties die deze belichamen. In arbeidseconomische analyses gaat de aandacht vooral uit naar formele regels die de overheid formuleert, en die ofwel direct ingrijpen in de arbeidsmarkt (zoals het minimumloon of ontslagbescherming), ofwel daarop indirect van invloed zijn (zoals sociale zekerheid of belastingheffing). Daarnaast gaat het bij instituties ook om (collectieve) actoren die de marktwerking beïnvloeden, waarbij in het bijzonder aan vakbonden valt te denken en aan de collectieve arbeidsovereenkomsten die zij afsluiten. Omdat instituties door economen doorgaans worden geïnterpreteerd als een inbreuk op de vrije markt, zijn economische analyses vaak nogal kritisch over het effect van die instituties. Zoekkosten maken bijvoorbeeld een belangrijk deel uit van transactiekosten op de arbeidsmarkt, aldus Den Butter, zodat institutionele belemmeringen die de zoekkosten verhogen, de werking van de arbeidsmarkt kunnen verstoren.

Geleidelijk zijn echter meer economen aandacht gaan besteden aan mogelijke positieve effecten van instituties. Twee voorbeelden betreffen de rol van vakbonden en van de

sociale zekerheid. De Nederlandse economen Teulings en Hartog (1988) hebben betoogd dat vakbonden en cao's ook kunnen bijdragen aan een beter functionerende arbeidsmarkt, doordat zij kunnen voorkomen dat individuele werkgevers en werknemers elkaar in 'gijzeling' houden doordat zij elkaar onvoldoende vertrouwen (het zogenoemde *hold-up* probleem). In sommige economische analyses van de sociale zekerheid wordt erop gewezen dat sociale zekerheid ook als smeerolie voor de arbeidsmarkt kan fungeren, doordat zij het voor werknemers aantrekkelijker maakt om risico's te nemen, en daarmee de mobiliteit op de arbeidsmarkt en een optimale allocatie van arbeid kan bevorderen. Dit wordt wel de irrigatiefunctie of gieterfunctie van de sociale zekerheid genoemd (Den Butter & Kock, 1997).

De institutionele analyse van de arbeidsmarkt heeft ons geleerd hoezeer de feitelijke werking van de arbeidsmarkt wordt bepaald door de institutionele context. De ideaaltypische neoklassieke arbeidsmarkt, waarin vraag en aanbod van arbeid via het prijsmechanisme (lees: de loonvorming) met elkaar in evenwicht komen, kan in de 'reële wereld' niet bestaan. Om de werking van de arbeidsmarkt goed te begrijpen dient men daarom een grondig inzicht te hebben in de invloed van instituties. Op dit terrein is de afgelopen 25 jaar grote vooruitgang geboekt, al zijn er nog steeds veel kwesties onbeslist.

Het tweede punt waarop de arbeidseconomie in de afgelopen 25 jaar veel nieuwe inzichten heeft opgeleverd, is dat van onvolledige informatie. In de traditionele economische benadering werd verondersteld dat alle partijen op een markt volledige informatie hebben over de andere partijen en over de producten die zij aanbieden. In de praktijk wordt hieraan vrijwel nooit voldaan. Als er sprake is van onvolledige of asymmetrische informatie, is het echter aannemelijk dat markten niet goed functioneren (Akerlof, 1970; Stiglitz, 2000). In de arbeidseconomie speelt dit bijvoorbeeld een rol in de zoektheorie, maar ook in de *human capital*-theorie als de toekomstige opbrengst van scholing onzeker is, en in de principaal-agenttheorie (zie hierna). Ook in de hiervoor genoemde transactiekostentheorie speelt asymmetrische informatie een cruciale rol: die verklaart namelijk waarom transacties kosten met zich meebrengen. Steeds vaker proberen arbeidseconomen in hun modellen expliciet met deze onvolledige informatie rekening te houden. Theeuwes voorziet zelfs dat in de toekomst het huidige standaardmodel van de neoklassieke theorie zal plaatsmaken voor een model waarin informatieproblemen centraal staan.

Ook het feit dat informatie altijd onvolledig is, verklaart in belangrijke mate waarom de ideaaltypische arbeidsmarkt niet kan bestaan. Actoren op de arbeidsmarkt handelen altijd in onzekerheid over de (re)acties van anderen en over hun toekomstige mogelijkheden. Dit is een belangrijke reden voor het introduceren van instituties, zoals arbeidscontracten en sociale verzekeringen, die trachten die onzekerheid te reduceren. Zoals we hiervoor hebben gezien, kunnen die instituties op hun beurt echter weer het functioneren van de arbeidsmarkt, zowel in negatieve als positieve zin, beïnvloeden. Dit maakt het erg lastig te beoordelen in hoeverre de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren valt door aan deze instituties te sleutelen.

## De arbeidseconomische onderzoeksagenda voor de toekomst

Overzien we de ontwikkelingen in de arbeidseconomie in de afgelopen 25 jaar, dan kunnen we concluderen dat de basisprincipes van de economische analyse van arbeid niet wezenlijk zijn veranderd. Tegelijkertijd is er op tal van terreinen wel grote vooruit-

gang geboekt, waardoor we nu beduidend meer weten dan een kwart eeuw geleden. Theeuwes en Den Butter concluderen op grond hiervan dat de arbeidseconomie in 25 jaar een totaal andere wetenschap is geworden. Op sommige terreinen lijkt de economische analyse min of meer 'af' te zijn of haar grenzen te hebben bereikt (bijvoorbeeld ten aanzien van het individuele arbeidsaanbod). Op andere terreinen staan we wellicht pas aan het begin van de ontwikkeling (de relatie werkgever-werknemer). Volgens Theeuwes is de beschikbaarheid van data daarbij een belangrijke verklarende factor. Onderzoekers richten zich vaak op die aspecten van arbeid waarvoor zij over geschikte data beschikken. Als er nieuwe databestanden beschikbaar komen, zal dus waarschijnlijk ook het zwaartepunt in het economische onderzoek verschuiven. Aan de andere kant, merkt Den Butter op, moet het arbeidsmarktonderzoek zich niet alleen laten sturen door de beschikbaarheid van (nieuwe) gegevens. Omgekeerd zouden arbeidseconomen ook zelf het initiatief moeten nemen om met makers van statistieken te overleggen hoe de benodigde gegevens zouden kunnen worden verzameld.

Hierna bespreken we kort drie terreinen waarop het arbeidseconomische onderzoek, indien meer gegevens beschikbaar komen, nog grote vooruitgang zou kunnen boeken: arbeidsmarktdynamiek, de vraag naar arbeid en de interne arbeidsmarkt en experimenteel onderzoek van beleidseffecten. Tot slot besteden we aandacht aan de wenselijkheid van verbreding van het arbeidseconomische onderzoek door verbindingen te leggen met sociaal-psychologisch en sociologisch onderzoek.

### ***Arbeidsdynamiek***

De aandacht voor dynamiek in arbeidsmarktgedrag en de overgangen tussen verschillende posities heeft zich in het arbeidseconomische onderzoek tot nog toe hoofdzakelijk gericht op de overgang van werkloosheid naar werk en op de overgang van werk naar pensioen. De overgang tussen banen (baan-baanmobiliteit) en de overgang tussen werk en verschillende vormen van inactiviteit, zoals huishouden en scholing, vormen nog een tamelijk onontgonnen gebied. Meestal wordt het neoklassieke model hierbij weer als uitgangspunt genomen, maar dit heeft (nog) niet geresulteerd in een coherent model dat op alle vormen van arbeidsmobiliteit kan worden toegepast. Er is dan ook nog geen coherente arbeidseconomische theorie voorhanden waarmee het concept van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998) in algemene zin kan worden geanalyseerd.

Lange tijd is dit onderzoek belemmerd doordat er nauwelijks data beschikbaar waren om arbeidsmarktdynamiek te analyseren. Den Butter merkt op dat in Nederland wel pogingen zijn ondernomen om op macroniveau tot een consistent stelsel van gegevens met banenstromen (arbeidsvraag) en personenstromen (arbeidsaanbod) te komen, maar dat de daarmee gemeten dynamiek op de arbeidsmarkt sterk afhankelijk bleek van de definitie die men aan een baan geeft (Kee, 2008). In aanvulling op de gegevens over stromen op macroniveau zijn daarom panelgegevens op microniveau nodig. In Nederland heeft het OSA-Arbeidsaanbodpanel (dat sinds 1985 loopt) een belangrijke rol gespeeld bij het mogelijk maken van analyses van arbeidsdynamiek. Door het beperkte aantal respondenten in dit panel is het echter lastig om hiermee overgangen die vrij zelden voorkomen, te analyseren. De economische analyse van arbeidsmarktstromen verkeert in Nederland dan ook nog duidelijk in een ontwikkelingsfase en zal zich in de nabije toekomst waarschijnlijk verder ontwikkelen, mede doordat steeds meer onderzoekers toegang hebben tot het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het

CBS dat, op basis van zowel registraties als enquêtegegevens, gedetailleerde longitudinale microdata bevat.

### ***Vraag naar arbeid***

Een opmerkelijk groot deel van het arbeidseconomische onderzoek heeft zich in de afgelopen kwart eeuw gericht op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en op de aansluiting tussen vraag en aanbod, in het bijzonder de werkloosheid. De vraagzijde, dat wil zeggen de onderneming en de werkgever, heeft veel minder aandacht gekregen. Volgens Jules Theeuwes heeft ook dit te maken met een gebrek aan data. Er zijn weinig databestanden beschikbaar met gegevens over het gedrag van individuele ondernemingen. Daardoor weten we aanzienlijk minder over de factoren die van invloed zijn op de vraag naar arbeid, dan op het aanbod van arbeid. Het meeste economische onderzoek op dit terrein heeft dan ook een macro-economisch karakter, waarbij het effect van factoren als de loonkosten en belastingheffing op de werkgelegenheid wordt onderzocht. Iets soortgelijks geldt, aldus Den Butter, voor het onderzoek naar de aansluiting van de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid vanuit het perspectief van arbeidsmarktfricties. Studies van de zogenoemde koppelfunctie ('matching functie'), waarmee het gedrag van baanzoekers en baanaanbieders wordt beschreven, hebben vrijwel uitsluitend op de arbeidsmarktdynamiek op macroniveau (het aantal werklozen en vervulde vacatures) betrekking.

Zo mogelijk nog minder inzicht bestaat er in wat er binnen ondernemingen gebeurt: de relatie tussen werkgever en (individuele) werknemer en het functioneren van de interne arbeidsmarkt. *Insider econometrics* en *personnel economics*, die zich bezighouden met onderzoek naar dergelijke interne bedrijfsprocessen, zijn een belangrijke plaats aan het verwerven in de internationale literatuur (Bartel et al., 2004; Lazaer & Shaw, 2007), maar hebben in Nederlands onderzoek nog geen sterke voet aan de grond gekregen. Ook hier vormt het ontbreken van goede data een belangrijke verklaring. Tekend hiervoor is dat Van Gameren (2000) in zijn studie naar de relatie tussen de arbeidsmarktdynamiek binnen en tussen bedrijven, van Engelse gegevens gebruik heeft gemaakt. Op zichzelf beschikt de economische wetenschap over een geschikt theoretisch model om de relatie tussen werkgever en werknemer te analyseren, namelijk het principaal-agentmodel. Dit model gaat ervan uit dat de principaal (in casu de werkgever) de agent (in casu de werknemer) inschakelt om een bepaald doel te realiseren (bijvoorbeeld het produceren van goederen en diensten), maar dat de principaal als gevolg van asymmetrische informatie moeilijk kan vaststellen of de agent werkelijk in zijn belang handelt. Die agent heeft namelijk zijn eigen doeleinden (bijvoorbeeld zo weinig mogelijk inspanning verrichten), die haaks kunnen staan op de belangen van de principaal. Hoewel dit principaal-agentmodel inmiddels op tal van terreinen is toegepast, is het nog betrekkelijk weinig gebruikt om de relatie werkgever-werknemer te analyseren. Op dit terrein zou in de toekomst nog belangrijke vooruitgang kunnen worden geboekt.

### ***Experimenteel onderzoek van beleidseffecten***

Eerder constateerden we dat de invloed van arbeidseconomische evaluaties van arbeidsmarktbeleid in enge zin opmerkelijk klein is. Het merendeel van dergelijke

evaluaties wijst op een zeer geringe effectiviteit van arbeidsmarktbeleid, maar beleidsmakers lijkt dit nauwelijks te deren.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de effectiviteit van arbeidsmarktbeleid alleen valt vast te stellen met geavanceerde econometrische technieken, waarbij men de nodige veronderstellingen moet maken en waarvan de uitkomsten vaak weinig robuust zijn. Het is dan verleidelijk om contra-intuïtieve uitkomsten, zoals een averechts effect van sommige instrumenten, naast zich neer te leggen.

De effectiviteit van arbeidsmarktbeleid zou veel beter kunnen worden onderzocht door gerandomiseerde *real life*-experimenten uit te voeren op het terrein van sociale zekerheid en scholing, zoals in de Verenigde Staten inmiddels gebruikelijk is (Blank, 2002). Hierbij worden bijvoorbeeld werklozen aselekt toegewezen aan een experimentgroep en een controlegroep, zodat er geen gevaar bestaat dat verschillen in overgangen naar werk het gevolg zijn van niet-waargenomen kenmerken, zoals motivatie. In Nederland en België bestaat bij beleidsmakers en politici echter een grote huiver om dergelijke experimenten uit te voeren. Het argument daarvoor is meestal dat men met werklozen niet hoort te experimenteren. Vreemd genoeg geldt een dergelijke experimentele onderzoeksmethode in de medische wetenschap al jarenlang als een algemeen geaccepteerde methode om bijvoorbeeld de werkzaamheid van medicijnen te onderzoeken. Mocht er in de toekomst wel politieke steun komen voor dergelijk experimenteel onderzoek, dan zou dit het inzicht in de (bedoelde en onbedoelde) effecten van het arbeidsmarktbeleid aanzienlijk kunnen verdiepen.

### ***Verbreiding van het arbeidseconomische onderzoek***

Ondanks de belangrijke nieuwe inzichten die het arbeidseconomische onderzoek de afgelopen 25 jaar heeft opgeleverd, is ook gebleken dat de puur economische benadering, die uitgaat van rationele individuen die kosten en baten afwegen, steeds vaker op haar grenzen stuit. Op steeds meer terreinen is gebleken dat individuen niet of in ieder geval niet volledig rationeel handelen, en dat zij evenmin alleen hun directe eigen belang najagen, maar hun gedrag bijvoorbeeld mede laten leiden door sociale normen. Inzichten uit de psychologie en de sociologie kunnen dan ook een belangrijke verrijking opleveren van de economische analyse. Daartoe zijn de afgelopen decennia ook de nodige aanzetten gedaan. We volstaan met te verwijzen naar het psychologische onderzoek van Kahneman (Nobelprijs in 2002) en Tversky en naar het onderzoek van Akerlof (Nobelprijs in 2001) naar de invloed van sociale normen. Kahneman en Tversky (1979) stellen in hun 'prospect-theorie' dat individuen in geval van keuzes onder onzekerheid niet zuiver rationeel handelen: zij kennen een (te) groot gewicht toe aan kleine kansen en hechten veel meer belang aan het voorkómen van verlies (*loss aversion*) dan aan het behalen van een overeenkomstige winst. Akerlof (1980; 1982) heeft laten zien dat werknemers zich vaak meer inspannen dan zuiver op het eigenbelang gerichte individuen, doordat zij sociale normen navolgen of met hun werkgever een giftrelatie onderhouden, die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen

Hoewel dit grensverleggende onderzoek, gezien de toekenning van de Nobelprijzen, op veel internationale erkenning kan rekenen, heeft het tot nog toe niet zijn weg gevonden naar het *mainstream* economische onderzoek. De reden daarvoor is waarschijnlijk dat deze inzichten niet eenvoudig in het standaard economische model zijn in te bouwen. Hopelijk zal ook hier in de toekomst belangrijke vooruitgang worden geboekt,



wat ertoe zou kunnen bijdragen dat de grenzen tussen economie, sociologie en psychologie steeds meer vervagen.

## Literatuur

- Aarts, L.J.M. & Jong, Ph.R. de (1990). *Economic aspects of disability behavior* (diss.). Rotterdam: EUR.
- Abbring, J.H., Berg, G.J. van den & Ours, J.C. van (2005). The effect of unemployment insurance sanctions on the transition rate from unemployment to employment. *Economic Journal*, 115, 602-630.
- Akerlof, G. (1970). The market for 'lemons': Quality uncertainty and the market mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, 84, 488-500.
- Akerlof, G.A. (1980). A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence. *Quarterly Journal of Economics*, 94, 749-775.
- Akerlof, G.A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97, 543-569.
- Akerlof, G.A. & Yellen, J. (Eds.) (1986). *Efficiency wage models of the labor market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Autor, D., Katz, L. & Kearney, M. (2008). Trends in U.S. wage inequality: Revising the revisionists. *The Review of Economics and Statistics*, 90, 300-323.
- Autor, D., Levy, F. & Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 1279-1333.
- Bartel, A., Ichniowski, C. & Shaw, K. (2004). Using 'insider econometrics' to study productivity. *American Economic Review*, 94, 217-223.
- Becker, G. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75, 493-517.
- Becker, G. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, G. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beer, P. de (2004). Alles voor de winnaar! In: J. van Hoof & W. van Noort (red.), *Arbeid, onderwijs en sociale ongelijkheid in de 21e eeuw* (pp. 9-24). Amsterdam: Boom.
- Berg, G.J. van den, Klauw, B. van der & Ours, J.C. van (2004). Punitive sanctions and the transition rate from welfare to work. *Journal of Labor Economics*, 22, 211-241.
- Blanchard, O.J. & Summers, L.H. (1987). Hysteresis in unemployment. *European Economic Review*, 31, 288-295.
- Blank, R. (2002). Evaluating welfare reform in the United States. *Journal of Economic Literature*, 40, 1105-1166.
- Blinder, A. & Weiss, Y. (1976). Human capital and labor supply: A synthesis. *Journal of Political Economy*, 84, 449-472.
- Butter, F.A.G. den & Kock, U. (1997). *Sociale zekerheid en arbeidsmarktdynamiek in Nederland; De economische irrigatiefunctie van de sociale zekerheid als alternatief voor de lekke emmer van Okun* (Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie Research Memorandum 1997-57). Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Card, D. & DiNardo, J. (2002). Skill-based technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles. *Journal of Labor Economics*, 20, 733-783.
- Cunha, F., Heckman, J., Lochner, L. & Masterov, D. (2006). Interpreting the evidence on life cycle skill formation. In E. Hanushek & F. Welch (Eds.), *Handbook of the economics of education* (pp. 697-812). Amsterdam: North-Holland.
- Deelen, A.P., Jongen, E.L.W. & Visser, S. (2006). *Employment protection legislation; Lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case* (CPB Document 135). Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dekker, R. & Kleinknecht, A. (2008). Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit. *ESB*, 93, 56-60.
- DiNardo, J. & Pischke, J.-S. (1997). The returns to computer use revisited: Have pencils changed the wage structure too? *The Quarterly Journal of Economics*, 112, 291-303.
- Euwals, R., Knoef, M. & Vuuren, D. van (2007). The trend in female labour force participation: What can be expected for the future? IZA DP No. 3225.
- Fouarge, D. (2006). Helpt kinderopvang de herintreding van moeders stimuleren? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22, 268-279.

- Freeman, R.B. (1995). Are your wages set in Beijing? *The Journal of Economic Perspectives*, 9, 15-32.
- Freeman, R. (1997). Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 15, S140-S166.
- Gameren, E. van (2000). *The internal economics of firms: An investigation into the labour mobility within firms*. Amsterdam: Tinbergen Institute/Thesis.
- Glebbeeck, A. (2005). De onrealistische evaluatie van arbeidsmarktbeleid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21, 38-48.
- Hartog, J., Oosterbeek, H. & Teulings, C. (1993). Age, wages and education in the Netherlands. In P. Johnson & K. Zimmermann (Eds.), *Labor markets in an aging Europe* (pp. 182-211). Cambridge: Cambridge University Press.
- Heckman, J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54, 3-56.
- Heckman, J. & Killingsworth, M. (1986). Female labor supply: A survey. In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. II, pp. 103-204). Amsterdam: North-Holland.
- Jongen, E. (2008). Kinderopvang: Waarheen, waarvoor? *TPEdigitaal*, 2, 27-48.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291.
- Kee, P. (2008). Dynamiek in de statistiek: Arbeidsmarktdynamiek. In M. Mol, H.J. Dirven & R. van der Bie (red.), *Dynamiek in de sociale statistiek; Nieuwe cijfers over de sociaaleconomische levensloop* (pp. 35-46). Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Koning, P. (2005). Heeft de evaluatie van reïntegratiebeleid nog toekomst? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21, 27-37.
- Krueger, A. (1993). How computers have changed the wage structure: Evidence from microdata, 1984-1989. *The Quarterly Journal of Economics*, 108, 33-60.
- Lazear, E.P. (1979). Why is there mandatory retirement? *The Journal of Political Economy*, 87, 1261-1284.
- Lazear, E. & Shaw, K. (2007). Personnel economics: The economist's view of human resources. *Journal of Economic Perspectives*, 21, 91-114.
- Leuven, E. & Oosterbeek, H. (2000). Rendement van onderwijs stijgt. *ESB*, 85, 523-524.
- Looze, M.P. de, Oeij, P.R.A., Blok, M.M. & Groenesteijn, L. (2007). Zijn ouderen minder productief? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 240-249.
- Martin, J.P. (2000). *What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries' experience* (OECD Economic Studies No. 30). Paris: OECD.
- Mortensen, D. (1986). Job search and labor market analysis. In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. II, pp. 849-919). Amsterdam: North-Holland.
- Omori, Y. (1997). Stigma effects of nonemployment. *Economic Inquiry*, 35, 394-416.
- Opstal, R. van & Pol, F. van de (1995). The transition from school to work in 1979-1987 in the Netherlands. *Statistica Neerlandica*, 49, 294-309.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Discussion Paper FS I 98-206). Berlin: WZB.
- Solow, R.M. (2000). Toward a macroeconomics of the medium run. *The Journal of Economic Perspectives*, 14, 151-158.
- Stiglitz, J.E. (2000). The contributions of the economics of information to twentieth century economics. *Quarterly Journal of Economics*, 115, 1441-1478.
- Teulings, C.N. & Hartog, J. (1998). *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tinbergen, J. (1975). *Income distribution. Analysis and policies*. Amsterdam: North-Holland.
- Williamson, O.E. (1975). *Markets and hierarchies: Analysis and anti-trust implications*. New York: Free Press.