

Flexibilisering leidt tot onderbetaling

TE GAST

Jouke van Dijk

universitair hoofddocent
RU Groningen

Henk Folmer

hoogleraar
Landbouwniversiteit Wageningen

In de discussie over de stimulering van de werkgelegenheid wordt regelmatig gepleit voor meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Als lichtend voorbeeld worden de Verenigde Staten aangehaald waar grote flexibiliteit samen gaat met zeer lage werkloosheid. Het is echter zeer de vraag of de werkloosheid in Nederland zal dalen bij grotere flexibiliteit, terwijl wel het gevaar bestaat van onderbetaling.

In de discussie over de flexibilisering van de arbeidsmarkt is nauwelijks aandacht besteed aan onderbetaling als negatief effect. Onder onderbetaling wordt verstaan dat een werknemer in een positie terecht komt die niet past bij haar of zijn opleiding en werkervaring en daardoor een te laag loon verdient. Het bekende voorbeeld is de ingenieur op de tram. Onderbetaling is niet alleen vervelend voor het individu, maar ook uit maatschappelijk oogpunt ongewenst. Immers, de maatschappelijke opleidingskosten voor de betreffende persoon zijn hoog, terwijl de maatschappelijke opbrengsten, in de vorm van de diensten die de persoon de maatschappij zou kunnen bewijzen, niet ten volle worden benut.

Nu het enerzijds in bepaalde sectoren steeds moeilijker wordt personeel te vinden en anderzijds het aantal uitkeringsgerechtigden onvoldoende daalt, zal de druk tot verdere flexibilisering ongetwijfeld toenemen. Vandaar dat het van belang is aandacht te besteden aan de negatieve kanten van flexibilisering, zoals onderbetaling. Daarbij kunnen we lering trekken uit de ervaringen in de VS.

Tussen Nederland en de VS bestaan belangrijke verschillen ten aanzien van arbeidsmarktinstellingen. Kort samen-

gevat zijn deze de volgende. De uitkeringen zijn in Nederland substantieel hoger en duren langer dan in de VS. Ook het minimumloon is in Nederland aanzienlijk hoger. Het deel van de werknemers dat lid is van een vakbond is in de VS duidelijk lager (16 procent) dan in Nederland (26 procent). Veel groter is het verschil in het aantal werknemers dat onder een cao valt: 71 procent in Nederland en slechts 18 procent in de VS. Verder geldt dat loononderhandelingen in Nederland meestal betrekking hebben op hele bedrijfstakken en in de VS op individuele bedrijven. Naast het behartigen van de belangen van de leden houdt de vakbeweging in Nederland ook rekening met het algemeen belang, met name met de positie van werklozen en non-actieven. Dit leidt onder andere tot de bereidheid om de lonen te matigen ten behoeve van de instandhouding en groei van de werkgelegenheid.

Wat betreft het zoeken naar werk bestaan er zowel overeenkomsten als verschillen tussen beide landen. In de VS zijn informele kanalen het belangrijkste voor het recruterende van personeel. Hierbij valt te denken aan familie, vrienden en kennissen en het direct benaderen van bedrijven. Door gebrek aan betrouwbare informatie en de slechte sociale zekerheid komt het echter vaak voor dat een werkzoekende ten einde raad verhuist naar andere regio's zonder dat zij of hij van tevoren daar een baan heeft. Daar aangekomen blijken de kansen op een baan vaak tegen te vallen. In Nederland is het formele kanaal van advertenties veruit het belangrijkste. Meestal worden twee of drie zoekkanalen gebruikt. Naast informele kanalen wordt ook veel gebruik gemaakt van het arbeidsbureau, met name door lager opgeleiden en ongeschoolden. De rol van het arbeidsbureau is in Nederland ook veel groter dan in de VS. Zo blijkt uit OECD-cijfers dat in Nederland aanzienlijk meer middelen en mensen worden ingezet voor de publieke

arbeidsvoorziening.

De hiervoor genoemde instituties zorgen ervoor dat werknemers in Nederland beschikken over betrouwbaarder informatie over de loonstructuur en over vacatures dan werknemers in de VS. Een goed systeem van sociale zekerheid in Nederland voorkomt dat men noodsprongen moet maken in de vorm van het accepteren van banen die niet passen bij de opleiding of dat men naar andere regio's moet verhuizen om een baan te vinden. Daardoor is de kans groter dat in Nederland de juiste persoon op de juiste plaats terecht komt.

Wat betekent het bovenstaande nu in termen van onderbetaling? Uit een onderzoek van ondergetekenden blijkt dat Nederlandse en Amerikaanse mannen gemiddeld 92 procent respectievelijk 68 procent van hun maximaal haalbare loon verdienen. Dit betekent dat onderbetaling in Nederland veel minder is dan in de VS. Dit beeld blijft overeind als gekeken wordt naar beroepsgroepen.

Het bovenstaande betekent dat versoepeling van het ontslagrecht, afschaffing of verlaging van het minimumloon, inperking van het recht op uitkeringen en beperking van de diensten van het arbeidsbureau ertoe kunnen leiden dat werknemers in banen terecht komen die niet overeenstemmen met hun menselijk kapitaal. Flexibilisering kan ook leiden tot (meer) verdringing van lager opgeleiden die het toch al moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.

Bovendien is het niet zonder meer duidelijk dat het doel waar het bij flexibilisering allemaal om draait, namelijk terugdringing van de werkloosheid en het scheppen van meer banen, ook daadwerkelijk gehaald wordt. Het is derhalve gewenst niet alleen bij de loonvorming, doch tevens bij de flexibilisering van de arbeidsmarkt matiging te betrachten. Dit voorkomt dat investeringen in onderwijs te weinig maatschappelijk rendement gaan opbrengen.