

Efficiënte loontheorieën

C.N. Teulings* en H.D. Webbink**

Summary

Efficiency wage theories

Recent empirical findings show major shortcomings of the standard neo-classical framework of the labor market. In this article a new theoretical approach, the efficiency wage theory, is discussed and empirically tested on three different datasets. The main conclusion is that characteristics of the firm are important for an explanation of wage differentials, contrary to the neo-classical view. Efficiency wage models have new policy implications for unemployment, discrimination, labor contracts and disablement.

1. Inleiding

De loonvorming op de arbeidsmarkt heeft zowel sociologen als economen gefascineerd. De sociologische interesse ging vooral uit naar de institutionele aspecten van de loonvorming. Deze institutionele oriëntatie is duidelijk terug te vinden in de interne arbeidsmarkttheorie. Economen daarentegen waren lange tijd in de ban van het neo-klassieke arbeidsmarktmodel. In deze theorie vloeien loonverschillen voort uit verschillen in produktiviteit. Deze visie is op grond van empirisch onderzoek steeds meer ter discussie komen te staan. De bezwaren tegen het neo-klassieke model vormden de aanzet tot alternatieve theorievorming over de werking van de arbeidsmarkt, met name *de efficiënte loon-*

* KNAW onderzoeker bij de vakgroep Micro-economie, Universiteit van Amsterdam.

** Medewerker van de Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam. Correspondentieadres: SEO, Roetersstraat 11, 1018 WB Amsterdam.

Dit artikel is gebaseerd op C.N. Teulings, H.D. Webbink en A. Kalwij (1992) 'Loonverschillen tussen bedrijven', OSA-Werkdocument W93, januari 1992.

De auteurs danken A. Kalwij voor zijn bijdrage aan het onderzoek.

theorie. Deze theorie biedt een verklaring voor neerwaartse loonrigiditeit en derhalve voor het langdurig aanhouden van hoge werkloosheid. De implicaties van deze theorie vertonen een frappante gelijkenis met eerder door sociologen ontwikkelde inzichten. De efficiënte loontheorie sluit nauw aan bij de interne arbeidsmarkttheorie.

In dit artikel wordt allereerst een overzicht geboden van de recente theorieën over de loonvorming. Nieuw is de uitwerking van de samenhang tussen deze theorieën onderling alsmede met de vroegere theorievorming. Vervolgens worden deze theoretische inzichten empirisch getoetst. Hierbij wordt gebruik gemaakt van datamateriaal uit drie verschillende enquêtes: de Brabant-data, de OSA-aanbodsurvey en het OSA-vraagsurvey. De laatste enquête verdient speciale vermelding. Het gaat hierbij namelijk niet om een persoonsenquête maar om een enquête onder bedrijven. Tot op heden was datamateriaal over de vraagzijde van de arbeidsmarkt schaars. Tot slot volgt een uitvoerige uitwerking van de beleidsimplicaties van de nieuwe inzichten.

2. Loonverschillen in de neo-klassieke visie

2.1. Het neo-klassieke model

In een neo-klassieke economie zorgt het marktmechanisme voor evenwicht van vraag en aanbod op alle markten. Ook de arbeidsmarkt wordt geregeerd door de neo-klassieke wetten waarin ondernemers hun winst en werknemers hun loon maximaliseren. De hoogte van de loonvoet wordt bepaald door de confrontatie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Bij een aanbodoverschot daalt de loonvoet zo lang tot er evenwicht is bereikt tussen vraag en aanbod. De aanbodcurve wordt bepaald door individuele afwegingen tussen inkomen en inspanning (verlies aan vrije tijd). De vraag naar arbeid wordt afgeleid uit de productiefunctie. De gevraagde hoeveelheid wordt bepaald door de evenwichtsconditie tussen loon en marginale produktiviteit van arbeid.

Een belangrijke implicatie van dit model is dat onvrijwillige werkloosheid niet mogelijk is. Wanneer een werknemer werkloos is komt dit doordat zijn/het geboden loon te laag vindt in vergelijking tot de gevraagde inspanning.

Essentieel bij een arbeidsmarkt met volledige mededinging is dat werknemers een baan pas accepteren wanneer het verwachte loon groter of gelijk is aan hun 'alternatieve kosten' (het inkomen in een andere baan c.q. het genoegen van vrije tijd in de beste alternatieve situatie). Immers, zouden deze alternatieve kosten hoger zijn dan de opbrengsten in de huidige baan dan wordt het alternatief geprefereerd. Loonverschillen kunnen volledig verklaard worden uit ver-

schillen in opleiding, leeftijd, geslacht, ervaring en dergelijke, met andere woorden door persoonlijke variabelen die van invloed zijn op de produktiviteit. Als men controleert voor persoonskenmerken mogen volgens de neo-klassieke theorie baankenmerken¹ derhalve geen effect hebben op de hoogte van de lonen.

2.2. Anomalieën voor het neo-klassieke model

Uit het neo-klassieke model kunnen vergaande implicaties voor het functioneren van de arbeidsmarkt worden afgeleid. In het vervolg bespreken wij vier empirische verschijnselen die in tegenspraak zijn met het neo-klassieke model:

1. werkloosheid en loonstarheid;
2. onvrijwillige ontslagen;
3. verschillen in beloning tussen bedrijven;
4. verschillen in beloning naar leeftijd.

Op grond van het neo-klassieke model zou men verwachten dat een daling van de vraag naar arbeid (bijvoorbeeld door een terugval in de wereldhandel) zou leiden tot loondaling. In de praktijk blijkt deze voorspelling niet uit te komen: er is sprake van aanzienlijke 'loonstarheid'. De verklaring van dit verschijnsel was in de afgelopen twintig jaar het voornaamste punt op de agenda van de economische wetenschap. Voorzover de neo-klassieke theorie erin geslaagd was een bevredigende verklaring voor werkloosheid te vinden, werd het steeds beschouwd als een korte termijn verschijnsel. De gang van zaken in de eerste helft van de jaren tachtig lijkt hiermee in tegenspraak: langdurige zeer hoge werkloosheid.

In het verlengde van het vorige bezwaar tegen het neo-klassieke model ligt het verschijnsel van *onvrijwillige ontslagen*. Aziaridis (1975) heeft erop gewezen dat bij een terugval in de vraag in de industrie niet de lonen verlaagd worden maar gedwongen ontslagen plaatsvinden. Men zou verwachten dat waar de vraag naar arbeid terugvalt, er zowel een aanpassing van de werkgelegenheid als van de lonen plaatsvindt. De aanpassing van de werkgelegenheid verloopt in dat geval niet via gedwongen ontslagen maar via loonaanpassing. Als gevolg daarvan nemen de werknemers met hogere alternatieve kosten dan het geboden loon vrijwillig ontslag. Het neo-klassieke model kent dus geen onderscheid tussen ontslagen worden en ontslag nemen. In de praktijk blijkt er dus sprake te zijn van neerwaartse loonstarheid en gedwongen ontslagen.

Het volgende bezwaar richt zich op de voorspelling van het neo-klassieke model dat het marktmechanisme de loonvoet bij verschillende bedrijven egali-

seert. Uit empirisch onderzoek van Krueger en Summers (1988) blijkt dat aanzienlijke beloningsverschillen bestaan tussen *bedrijfstakken*. Wanneer gecontroleerd wordt voor 'human capital' variabelen, demografische variabelen en verschillen in arbeidscondities blijven er verschillen. Deze verschillen zijn in de tijd en over landen vrij stabiel. De gevonden loonverschillen zijn robuust voor alternatieve verklaringen. Bovendien bestaan er aanzienlijke loonverschillen tussen *grote en kleine bedrijven*. De loonstructuur in grote bedrijven is vaak hiërarchisch: een kleine groep werknemers verdient een hoog loon naast een grote groep werknemers met een laag loon.

Loonverschillen hangen ook samen met *leeftijd en ervaring*. Volgens de standaard neo-klassieke benadering is deze samenhang het gevolg van de opbouw van menselijk kapitaal in de loop van de carrière. Vanwege het toegenomen menselijk kapitaal neemt de produktiviteit toe met de leeftijd.

Medoff en Abraham (1981) vinden inderdaad een positieve samenhang tussen ervaring en verdiensten maar ook een negatieve samenhang tussen ervaring en produktiviteit. Loonverschillen worden dus niet volledig verklaard door verschillen in produktiviteit, hetgeen in tegenspraak is met het neo-klassieke model.

Uit empirisch onderzoek blijkt ten slotte dat het loonniveau niet alleen samenhangt met ervaring in het algemeen, maar ook met de specifieke ervaring opgedaan in de huidige werkring. Abraham en Farber (1987) wijzen erop dat deze causaliteit moet worden omgedraaid: hoe meer men verdient, des te minder is men geneigd naar een nieuwe baan te zoeken. Empirisch leidt dit eveneens tot een samenhang tussen loonniveau en senioriteit bij de huidige werkgever, omdat lange baanduren alleen worden waargenomen voor werkgevers die relatief goed betalen.

3. De efficiënte loontheorie

3.1. Het basismodel

De bezwaren tegen het neo-klassieke model zijn aanleiding geweest tot de ontwikkeling van alternatieve theorieën over de werking van de arbeidsmarkt. Een de laatste jaren sterk in de belangstelling staande theorie is gebaseerd op het zogenaamde efficiënte loon. De essentie van deze theorieën is dat de arbeidsproduktiviteit afhankelijk is van het loon. Naarmate het loon hoger is neemt de arbeidsproduktiviteit toe. Een ondernemer zal bereid zijn een hoger loon te betalen wanneer de produktiviteit meer dan evenredig toeneemt. Anders gezegd: loonsverlaging is pas zinvol als de produktiviteit minder dan evenredig af

neemt. Bij de bepaling van de optimale loonshoogte gaat het dus om een afweging tussen loon en produktiviteit. Het laagste loon dat voor een ondernemer aantrekkelijk is, wordt de *efficiënte loonvoet* genoemd. Bij dit loonniveau leidt een procent verlaging van de lonen precies tot een procent verlaging van de produktiviteit. Kosten en baten vallen aldus tegen elkaar weg.

Deze efficiënte loonvoet hoeft niet gelijk te zijn aan de loonvoet die verwacht zou worden op grond van de marktverhoudingen. Als het efficiënte loon hoger is dan het marktloon en er dus een aanbodoverschot op de arbeidsmarkt bestaat, zal de loonvoet niet dalen. De werkloosheid die hierdoor ontstaat kan gekenschetst worden als onvrijwillig aangezien werknemers in dit geval bereid zijn een baan te accepteren tegen een lager loon dan geboden door de ondernemer. Er is sprake van loonstarheid. In een krappe arbeidsmarkt zal het marktloon hoger zijn dan het efficiënte loon en wordt de markt geruimd door veranderingen in de loonvoet. In de efficiënte loontheorie is dus sprake van een asymmetrie in de werking van de arbeidsmarkt.

Cruciaal in de efficiënte loontheorie zijn de redenen waarom ondernemers meer loon betalen dan gezien de marktverhoudingen noodzakelijk is. Hiervoor zijn verschillende redenen te noemen. Redenen die relevant zijn voor moderne (post)industriële economieën benadrukken de rol van onvolledige informatie, specifieke investeringen in menselijk kapitaal en 'moral hazard' problemen. Deze argumenten worden in de volgende paragrafen besproken.

3.2. *Disciplineren en beperkte afdwingbaarheid van contracten*

Een belangrijke reden voor werkgevers om een hoger loon te betalen dan het marktruimende loon heeft te maken met de *disciplineren* van de werknemers. De centrale veronderstelling in dit argument is dat werkgevers niet in staat zijn om de produktiviteit van individuele werknemers nauwkeurig vast te stellen, althans niet dan tegen aanzienlijke kosten. De werkgever heeft dus een instrument nodig om de arbeidsinspanning van werknemers op peil te houden. De werkgever bespaart op de kosten van de monitoring van de arbeidsinspanning door het loon boven het marktloon te stellen en steekproefsgewijs te controleren. De stimulans voor een optimale inspanning van de werknemer bestaat uit de kans op ontslag en de inkomensderving die daaruit voortvloeit, wanneer de werknemer bij een steekproefsgewijze controle betrapt wordt op een te lage arbeidsinspanning. Omdat de besparing op de monitoringskosten voor alle bedrijven geldt zullen de lonen boven het marktruimende niveau gesteld worden, waardoor de vraag naar arbeid zal dalen en er dus werkloosheid ontstaat. De ontslagen werknemer zal daarom niet onmiddellijk een nieuwe betrekking kunnen aanvaarden. Dit verhoogt de prikkel voor werknemers om zich in te spannen.

Dit model heeft een aantal belangrijke implicaties (Shapiro & Stiglitz, 1984). In de eerste plaats zal een verhoging van de werkloosheidsuitkeringen leiden tot een hogere werkloosheid omdat bedrijven, willen zij hun werknemers in dezelfde mate blijven motiveren, een hoger loon dienen te betalen. De hogere lonen betekenen echter een kleinere vraag naar arbeid en dus meer werkloosheid. Dit is een geheel andere redenering dan de traditionele, waarin een verhoging van de uitkeringen de sollicitatiedrift van werklozen doet verminderen. Een tweede implicatie van het model is dat een zekere mate van loonstarheid is te verklaren. Bij een terugval in de vraag naar arbeid door een externe schok zullen in dit model allereerst hoeveelheidsaanpassingen plaatsvinden en daarna pas prijsaanpassingen. Directe prijsaanpassingen zijn immers niet aantrekkelijk omdat hierdoor de motivatie en dus de produktiviteit van de werknemers vermindert.

Cappelli en Chauvin (1991) onderzoeken de discipline-problemen in verschillende vestigingen van een Amerikaans concern. Hun onderzoeksresultaten laten zien dat deze problemen inderdaad kleiner zijn naarmate het loon verder boven het marktloon voor de betreffende regio ligt.

Lazear (1979) laat zien dat een arbeidscontract, waarbij de werknemer een minder en later meer dan het marginaal produkt verdient, ook een disciplinerende werking heeft. Zowel voor werkgever als werknemer is dit arbeidscontract aantrekkelijk, omdat de arbeidsinspanning op peil kan blijven zonder dat daarvoor werkloosheid noodzakelijk is. De werknemer is gemotiveerd om hard te werken omdat hij bij ontslag de hogere loonvoet in het tweede deel van zijn carrière misloopt. Voor de werkgever is het arbeidscontract aantrekkelijk omdat het werknemers aanzet tot een optimale arbeidsinspanning². Dit model sluit aan bij de empirische bevinding van Medoff en Abraham (1981) zoals besproken in paragraaf 2.2.

Een probleem bij dit type contracten is dat het bedrijf de werknemer ten onrechte kan ontslaan aangezien dit voor een bedrijf een lucratieve strategie kan zijn. Dit wordt aangeduid als het tweezijdige 'moral hazard' probleem. Het belang van een goede reputatie kan dit fraudeprobleem beperken. Immers, bij een slechte reputatie zal een bedrijf meer moeten betalen om werknemers aan te trekken.

Naast de beperkte observeerbaarheid kan ook beperkte *verifieerbaarheid* van individuele produktiviteit de werking van de arbeidsmarkt verstoren. Produktiviteit is wel observeerbaar maar niet verifieerbaar indien het voor de werkgever wel mogelijk is om de produktiviteit vast te stellen, maar derden daartoe niet zelfstandig in staat zijn, althans niet tegen redelijke kosten. In dat geval is het onmogelijk om een contract te sluiten waarin prestatiebeloning is opgenomen. De nakoming van dat contract kan immers nooit via de rechter worden afge-

dwongen, aangezien de rechter niet in staat is om vast te stellen of de overeengekomen prestatie is geleverd. Hoewel de werkgever daartoe wel in staat is, kan de rechter van die informatie geen gebruik maken. Hij kan immers niet nagaan of de werkgever hem naar waarheid heeft geïnformeerd. Deze situatie lijkt grote praktische relevantie te hebben.

De vraag is of in deze situatie arbeidsrelaties kunnen worden gevonden waarin het voor beide partijen voordelig is niet te frauderen. In de zogenaamde (rangorde-)toernooi modellen van ondermeer Malcolmson (1984, 1986) is het mogelijk om contracten af te sluiten zonder een expliciete vorm van prestatiebeloning, maar waarin er voor werknemers toch voldoende prikkels bestaan om zich in te spannen. Het bedrijf hanteert hier een promotieregeling waarin een contractueel vastgelegde fractie van de werknemers na verloop van een zekere periode zal worden bevorderd. Dit contract is juridisch afdwingbaar, omdat deze condities voor een rechter eenvoudig kunnen worden geverifieerd. Dit contract zal de arbeidsmotivatie van de werknemers verhogen als de bevorderde werknemers ook daadwerkelijk het meest productief waren. Het bedrijf heeft er alle belang bij om inderdaad de meest productieve werknemers te bevorderen, omdat dit leidt tot een optimale inzet van de werknemers.

Het toernooi-model van Malcomson verklaart een aantal kenmerken van grote arbeidsorganisaties zoals de hiërarchische loonstructuur, de interne arbeidsmarkt, de samenhang tussen lonen en senioriteit, de toenemende variantie van inkomens met senioriteit en de verbondenheid van lonen met banen in plaats van met kenmerken van werknemers.

3.3. Averechtse selectie

Een ander type informatieprobleem wordt beschreven door Weiss (1980). Bij de door hem beschreven mechanismen wordt uitgegaan van een economie met twee sectoren, loonarbeid en zelfstandigen. Bij het werven van personeel heeft het bedrijf in de sector met loonarbeid geen volledig beeld van de productiviteit van de werknemers. De beloning kan dus niet worden afgestemd op de individuele productiviteit van de werknemer. Behalve in de loonarbeid sector kan de werkzoekende echter ook als zelfstandige gaan werken. De potentiële verdiensten in de sector van de zelfstandigen spelen een cruciale rol bij het accepteren van het loon in de industriële sector. De werkzoekende gaat alleen in de sector met loonarbeid werken als hij daar meer kan verdienen dan in de zelfstandige sector. Hieruit volgt een positieve samenhang tussen lonen en productiviteit. Door een hoger loon te bieden zet een bedrijf werknemers met een gemiddeld hogere productiviteit aan om te solliciteren. Deze redenering biedt een verklaring van het door Weiss (1980) genoemde voorbeeld van een bedrijf dat een al-

gehele loonsverlaging op voorstel van de werknemers afwijst, maar in plaats daarvan werknemers ontslaat (zie het tweede bezwaar in paragraaf 2.2). Wanneer de lonen over de hele linie verlaagd zouden worden vertrekken juist de meest produktieve werknemers, daar deze elders in de economie hogere inkomens kunnen verwerven. Zou het bedrijf de produktiviteit van al zijn werknemers afzonderlijk hebben gekend, dan had het de lonen selectief kunnen verlagen.

Opnieuw is een vergelijking met het standaard neo-klassieke model op zijn plaats. In het onderhavige model kan er wel onvrijwillige werkloosheid bestaan. Of dit het geval is hangt af van de verhouding tussen de vraag naar de produkten van de sector met loonarbeid en die van de zelfstandige sector. Naarmate de vraag naar de produkten van de sector met loonarbeid daalt, zakt het geboden loon. Hierdoor wordt het voor een steeds kleinere groep aantrekkelijk om een baan in deze sector te aanvaarden.

Zodra het marktloon echter de efficiënte loonvoet bereikt is verdere loondeling niet langer aantrekkelijk voor ondernemers. Vanaf dat moment is een deel van de bevolking onvrijwillig werkloos. Zowel het *disciplineringsmodel* als het *averechthe selectiemodel* bieden een verklaring voor werkloosheid. Het uitvoerig vergelijken van de implicaties van beide theorieën voert te ver voor dit artikel³.

3.4. Bedrijfsspecifieke investeringen

Een hoog verloop onder het personeel veroorzaakt allerlei extra kosten zoals wervingskosten voor nieuw personeel, inwerkkosten in de vorm van lagere produktiviteit en begeleiding, bedrijfsspecifieke scholing en het verlies aan cohesie in de organisatie. Deze kosten kunnen worden samengevat onder de noemer *investeringen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal*. Deze kosten van een hoog verloop zijn voor ondernemers een belangrijk argument om lonen boven het marktloon te betalen.

De relatie tussen investeringen in kennis van werknemers en de te verdienen lonen krijgt zowel in de neo-klassieke traditie als in de efficiënte loontheorie de nodige aandacht. In de neo-klassieke theorie is hier het 'menselijk kapitaal model van toepassing, waarbij opleiding worden gezien als investering ten bate van een hogere produktiviteit.

In de 'menselijk kapitaal'-theorie worden twee soorten opleidingen onderscheiden: algemeen en bedrijfsspecifiek. Een algemene opleiding verhoogt de produktiviteit van de werknemer zowel in het huidige bedrijf als in andere bedrijven. Bij een bedrijfsspecifieke opleiding stijgt de produktiviteit van de werknemer alleen in het huidige bedrijf. Wanneer deze werknemer ontslaat

neemt en in een ander bedrijf gaat werken heeft de bedrijfsspecifieke opleiding geeft effect meer op de produktiviteit in het nieuwe bedrijf.

Bedrijfsspecifieke investeringen van werknemers vormen een ernstige belemmering voor het functioneren van het marktmechanisme. Dit heeft te maken met de vraag wie de investeringen in opleiding betaalt. Degene die de bedrijfsspecifieke investeringen pleegt, loopt het risico om in de tweede periode een deel van de opbrengsten kwijt te raken aan zijn compagnon. De enige oplossing voor dit probleem is in periode één een contract af te sluiten voor meerdere perioden. Daarmee doet de langdurige arbeidsrelatie zijn intrede in de theorie.

Specifieke investeringen maken begrijpelijk waarom er geïnstitutionaliseerde onderhandelingen en stakingen zijn. In het geval van een specifieke investering zijn werknemers en werkgever op elkaar aangewezen. Geen van beide partijen kan zonder de ander, behalve door grote kosten te maken; de werkgever zou zijn specifieke investeringen in zijn personeel verliezen, de werknemer zou zijn surplus boven het voor hem geldende marktloon kwijtraken.

De specifieke investering in menselijk kapitaal biedt een verklaring voor tal van verschijnselen en instituties op de arbeidsmarkt. De macht van vakbonden en de kracht van het stakingswapen berusten bijvoorbeeld op het bedrijfsspecifieke kapitaal.

In de efficiënte loontheorie betalen werkgevers eveneens hogere lonen ter voorkoming van het snelle vertrek van werknemers. Een nieuw element is hier dat de werkloosheid een rol speelt vergelijkbaar met die in het disciplineringsmodel. De gedachte is dat werknemers minder snel van baan wisselen naarmate het huidige loon hoger is en de niet geldelijke kenmerken van de baan aantrekkelijker zijn en naarmate de werkloosheid groter is (Salop, 1979). Bij een hogere werkloosheid zijn immers de verwachte opbrengsten van de baanverandering kleiner. De werkloosheid disciplineert in dit model het baanwisselgedrag van de werknemers.

Een werkgever kan de kosten van het personeelsverloop verlagen door werknemers aan te nemen die niet van plan zijn snel van baan te veranderen. Hiervoor dient de werkgever bij het werven van personeel onderscheid te kunnen maken tussen snel vertrekkende werknemers en werknemers die juist een langdurig dienstverband nastreven. Werkgevers hebben hier echter lang niet altijd bij voorbaat zicht op. Door Salop en Salop (1976) wordt een model gepresenteerd waarin dit informatieprobleem wordt opgelost door zelfselectie aan de kant van de werknemer. Het achterliggende idee is dat een bedrijf in een arbeidscontract meerdere loonstructuren kan bieden, bijvoorbeeld een structuur met een relatief laag aanvangssalaris en een snelle groei of een structuur met een hoog startsalaris en een geleidelijke toename. Afhankelijk van de geneigd-

heid van de werknemer om van baan te veranderen is het ene contract aantrekkelijker dan het andere.

Krueger en Summers (1988) schatten het effect van loonverschillen op het personeelsverloop. Hogere lonen blijken een positief effect te hebben op de lengte van het dienstverband. Naarmate lonen hoger zijn neemt het verloop van het personeel af.

3.5. *Sociologische theorieën*

In de hiervoor besproken efficiënte loontheorieën werd steeds uitgegaan van de neo-klassieke aanname van individuele nutsmaximering. Solow (1981) verlaat dit puur individualistische perspectief wanneer hij beargUMENTEERT dat loonstarheid alles te maken kan hebben met sociale conventies en normen voor passend gedrag. Door Akerlof (1982) is vervolgens het eerste expliciete sociologische model van de efficiënte loon hypothese geformuleerd.

Uit tal van sociologische studies naar arbeidsgedrag in bedrijven blijkt dat groepen werknemers vaak meer produceren dan noodzakelijk volgens de minimumproductienormen van het bedrijf. De inspanning van de afzonderlijke werknemers blijkt afhankelijk te zijn van de werknormen van de groep.

Akerlof verklaart de hogere produktie vanuit een soort van groepsaffectie of -sympathie voor het bedrijf die ontstaan is doordat de groep werknemers zich op een faire manier behandeld voelt door het bedrijf. Hoe de groep werknemers zich verbonden voelt met het bedrijf is afhankelijk van het loon en, wat nog belangrijker is, van het loon van de referentiegroep waarmee de onderhavige groep werknemers zich vergelijkt. Sociologisch en sociaal-psychologisch onderzoek laat namelijk zien dat het begrip faire behandeling minder gebaseerd is op absolute standaarden dan op een vergelijking van de eigen situatie met die van een ander.

Er blijkt een ruil plaats te vinden tussen een groep werknemers en het bedrijf. In ruil voor een hoger loon verhogen groepen werknemers hun produktienormen. Dit 'gift exchange'-model verklaart waarom werkgevers meer loon betalen dan op grond van de marktverhoudingen noodzakelijk en waarom werknemers een hogere produktie leveren dan verlangd volgens de minimumeisen⁴.

Het 'gift exchange'-model verklaart ook waarom bedrijven minder produktieve werknemers in dienst blijven houden en waarom zij terughoudend zijn in het aangaan van stukgoedcontracten. De relatie van het bedrijf met de groep werknemers zou hierdoor geschaad kunnen worden hetgeen van invloed is op het ruilproces en kan leiden tot een lagere produktiviteit van de groep werknemers. Wederkerigheid is het belangrijkste kenmerk in het 'gift exchange'-model.

4. Empirische toetsing

4.1. Vraagstelling

Een aantal implicaties uit de theoretische modellen lenen zich voor empirische toetsing. De eerste implicatie is dat indien men controleert voor persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht en opleiding, er systematische beloningsverschillen tussen verschillende soorten bedrijven blijven bestaan. Het marktmechanisme egaliseert niet alle beloningsverschillen, omdat werkgevers er belang bij hebben om deze te laten bestaan.

Een tweede empirische toets ligt in het verlengde van de eerste toets: worden de hoogste lonen inderdaad betaald door bedrijven waarvan men dat op grond van de efficiënte loontheorie zou verwachten? Indien de efficiënte loontheorie relevant is zou men verwachten dat hogere lonen vooral worden betaald door bedrijven waarin de produktiviteit moeilijk meetbaar en controleerbaar is en in bedrijven waar sprake is van hoge bedrijfsspecifieke investeringen.

Een derde toets heeft betrekking op de beloningsprofielen. Zijn er verschillen tussen bedrijven in de mate waarin lonen toenemen met de aanstellingsduur en, zo ja, zijn deze verschillen terug te voeren op de factoren zoals die in de efficiënte loontheorie worden genoemd? Deze derde toets valt echter buiten het bestek van dit artikel.

4.2. Resultaten voor de huishoud-enquêtes

De eerste toets van de efficiënte loontheorie komt in essentie neer op een replicatie van het onderzoek dat Krueger en Summers (1988) voor de Verenigde Staten hebben uitgevoerd. Zij schatten loonvergelijkingen, waarin zowel persoons- als bedrijfskenmerken zijn opgenomen. Als de arbeidsmarkt voldoet aan het neo-klassieke ideaal dan zouden bedrijfskenmerken geen invloed mogen hebben op de beloning van gelijksoortige personen. Het enige bedrijfskenmerk dat Krueger en Summers onderzoeken is de bedrijfstak. Wij zullen in deze paragraaf ook het effect van bedrijfsomvang in de beschouwing betrekken.

Deze test is uitgevoerd voor een tweetal databestanden. Het OSA-arbeidsaanbod panel is een enquête onder huishoudens. Voor deze analyse zijn de gegevens uit 1988 gebruikt. De Brabant-data betreffen een cohort dat in 1952 in de zesde klas van lagere school voor het eerst geënquêteerd is. Dronkers en Hartog hebben dit cohort in 1983 opnieuw ondervraagd.

Voor het doel van dit onderzoek is het verschil tussen de Brabant-data en het OSA-arbeidsaanbod panel tweeledig. Ten eerste hebben de Brabant-data betrekking op een cohort, zodat de leeftijd voor alle geënquêteerden gelijk is. Ten

tweede zijn voor de respondenten van de Brabant-data het IQ, gemeten op ± 11 jarige leeftijd, en gegevens over de sociale achtergrond bekend. Door deze extra informatie kan op basis van de Brabant-data nauwkeuriger voor persoonskenmerken worden gecorrigeerd dan op basis van het OSA-arbeidsaanbod panel mogelijk is. Daardoor kan met grotere zekerheid worden vastgesteld of bedrijfskenmerken van invloed zijn op de loonvoet. We komen op dit punt later terug.

Tabel 1 geeft een overzicht van de resultaten. De te verklaren variabele is de natuurlijke logaritme van het bruto uurloon. De coëfficiënten kunnen dus worden geïnterpreteerd als relatieve effecten. Omdat wij hier vooral zijn geïnteresseerd in de invloed van bedrijfskenmerken, zijn de resultaten voor persoonskenmerken niet weergegeven. De effecten van deze persoonskenmerken komen overeen met wat uit tal van andere onderzoeken naar voren komt: mannen verdienen meer dan vrouwen, het loonniveau neemt toe met leeftijd en opleiding. Voor de Brabant-data blijkt het IQ bovendien een sterk significant positieve invloed op het loonniveau te hebben.

De resultaten voor beide databestanden komen redelijk overeen. Een toename van de bedrijfsomvang met 10% gaat gepaard met toename van de loonvoet in de orde van grootte van 0,2 à 0,3%. Verder blijken er aanzienlijke verschillen te zijn tussen bedrijfstakken. Zakelijke dienstverlening, banken en verzekeringen, onderwijs en openbaar bestuur en de kapitaal intensieve industrie (basis metaal, basischemie, olieraffinage, openbaar nut) blijken goed te betalen. Overige diensten (schoonmaakbedrijven, kappers e.d.), handel en horeca (weg)transport en de overige industrie betalen slecht. Het verschil tussen goed betalende en slecht betalende bedrijfstakken ligt in de orde van grootte van 15%.

Voor een aantal sectoren wijken de uitkomsten voor beide datasets duidelijk af. Dit geldt met name voor de lichte industrie (textiel/hout/leer), de bouw en de zee- en luchtvaart. De werkgelegenheid in de textiel/hout/leerindustrie en de bouw is in de eerste helft van de jaren tachtig sterk afgenomen. Dit verklaart waarom de lonen daar tussen 1983 en 1988 zo sterk zijn gedaald. Met uitzondering van de genoemde bedrijfstakken kunnen wij constateren dat er sprake is van systematische en in de loop der tijd stabiele beloningsverschillen tussen bedrijven.

Tabel 1. Regressieresultaten voor de huishoudenquêtes¹; te verklaren variabele: log (bruto uurloon)

	coëfficiënt					
regressor	Brabant		idem, zonder IQ		OSA	
t.o.v. handel/horeca						
landbouw	-0,054	(0,051)	-0,067	(0,052)*	-0,056	(0,059)
textiel/hout/leer	0,024	(0,046)	0,017	(0,047)	-0,094	(0,041)**
voedingsmiddelen	-0,013	(0,058)	-0,012	(0,059)	-0,019	(0,048)
drukkerijen/chemie	-0,022	(0,107)	-0,020	(0,109)	-0,061	(0,120)
energie/basismetaal en chemie	0,091	(0,049)**	0,083	(0,050)**	0,098	(0,038)***
uitgeverijen	0,151	(0,075)**	0,161	(0,076)**	0,033	(0,054)
metaal	0,011	(0,038)	0,015	(0,039)	0,032	(0,032)
bouw	0,115	(0,041)***	0,100	(0,042)***	-0,014	(0,030)
zee- en luchtvaart	-0,099	(0,058)**	-0,130	(0,058)**	0,118	(0,043)***
overig transport	-0,005	(0,060)	-0,025	(0,061)	-0,030	(0,037)
banken/verzekeringen	0,091	(0,059)*	0,090	(0,060)*	0,180	(0,040)***
zakelijke diensten	0,254	(0,073)***	0,259	(0,074)***	0,127	(0,032)***
openbaar bestuur	0,076	(0,040)**	0,075	(0,040)**	0,096	(0,030)***
onderwijs	0,142	(0,044)***	0,137	(0,044)***	0,139	(0,032)***
gezondheidszorg	-0,016	(0,046)	-0,025	(0,047)	-0,000	(0,027)
sociaal cultureel	0,051	(0,058)	0,072	(0,059)	-0,044	(0,031)*
schoonmaak/overig	-0,027	(0,104)	-0,068	(0,105)	0,006	(0,029)
log (bedrijfsomvang)	0,031	(0,006)***	0,033	(0,005)***	0,022	(0,004)***
standaardafwijking						
storingsterm	0,229		0,233			
aantal waarnemingen	698		698		2474	

1. Er is gecontroleerd voor leeftijd (ervaring voor de Brabant-data), opleiding en leefsituatie, alledrie gekruist met geslacht. Voor de eerste kolom is tevens gecontroleerd voor IQ, gekruist met geslacht.

2. standaardfouten tussen haakjes

* significant op 10% niveau

** significant op 5% niveau

*** significant op 1% niveau

Bij deze conclusie past een aantekening. Het is niet eenvoudig om eenduidig vast te stellen dat personen met vergelijkbare kwalificaties verschillend worden betaald. Men kan nooit zeker zijn dat twee personen werkelijk dezelfde kwalificaties hebben. In de praktijk is het onmogelijk alle verschillen tussen personen te registreren; dit wordt *niet-waargenomen heterogeniteit* genoemd.

Wanneer men nu vaststelt dat loonverschillen behalve van persoonskenmer-

ken ook afhankelijk zijn van baankenmerken, dan kan dit altijd worden verklaard uit het optreden van (zelf)selectie: personen met gunstige niet-waargenomen kenmerken vinden beter betalende banen. Loonverschillen die schijfbaar aan baankenmerken moeten worden toegeschreven, zijn in dat geval feitelijk het gevolg van niet-waargenomen heterogeniteit. Ook Krueger en Summer (1988) werden in hun studie geconfronteerd met dit probleem⁵. De vraag is of de gevonden beloningsverschillen tussen bedrijfstakken en tussen bedrijven van verschillende omvang met dit selectiemechanisme kunnen worden verklaard.

De relevantie van de selectie-hypothese wordt bevestigd door de gegevens uit tabel 2. Zowel voor de Brabant-data als voor het OSA-arbeidsaanbod paneel is de verklaarde variantie daar opgesplitst in een deel dat voor rekening komt van de persoonskenmerken, een deel dat voor rekening komt van de bedrijfskenmerken en een deel dat door beide wordt verklaard. Deze gegevens laten zien dat de verklaarde variantie van beide groepen kenmerken voor een belangrijk deel samenvallen. Met andere woorden: zouden we geen persoonskenmerken in het model opnemen, dan zouden bedrijfskenmerken een groot deel van de verklaarde variantie overnemen. Het is dus inderdaad zo dat de best gekwalificeerde aanbieders van arbeid, gemiddeld genomen, werk vinden in beter betalende banen.

Het is echter niet waarschijnlijk dat de invloed van bedrijfskenmerken volledig kan worden toegeschreven aan niet-waargenomen heterogeniteit. Een aanwijzing daarvoor is te vinden in kolom 1 en 2 van tabel 1. Beide kolommen zijn gebaseerd op een analyse van de Brabant-data. Het enige verschil is dat in de tweede kolom de variabele IQ buiten beschouwing is gelaten. Deze variabele is sterk significant. Desalniettemin worden de coëfficiënten voor de bedrijfsken

Tabel 2. Decompositie van de variantie voor de huishoudenquêtes

	variantie*	
	Brabant	OSA
persoonskenmerken	0,0280	0,0630
bedrijfskenmerken	0,0053	0,0065
beide	0,0161	0,0153
storingsterm	0,0493	0,1079
totaal	0,0987	0,1927
standaardafwijking bedrijfskenmerken	0,073	0,081

* variantie per waarneming

merken niet of nauwelijks beïnvloed door het weglaten van deze variabele. Als deze variabele niet zou zijn waargenomen dan was de invloed van bedrijfskenmerken dus niet noemenswaardig overschat. De invloed van een 'marginaal' persoonskenmerk is blijkbaar beperkt. Wellicht is dit een aanwijzing dat het weglaten van andere niet-waargenomen variabelen de resultaten ook niet vergaand zal beïnvloeden.

Uit tabel 2 kan tevens een provisorische schatting worden afgeleid van de loonverschillen tussen bedrijven voor gelijksoortige aanbieders van arbeid. De standaarddeviatie van deze loonverschillen bedraagt 7 à 8%. Dit impliceert dat het interval rond het gemiddelde waarbinnen 95% van de banen valt 30% breed is⁶. De beperkte beschikbaarheid van goede banen maakt dus een groot verschil voor de loonverdeling van aanbieders van arbeid met gelijke kenmerken. Zoals eerder opgemerkt moet deze schatting echter met enige voorzichtigheid worden gehanteerd. Niet-waargenomen heterogeniteit kan de schatting zowel naar boven als naar beneden vertekenen: naar boven omdat bedrijfskenmerken als substituuut optreden voor niet-waargenomen persoonskenmerken, en naar beneden omdat persoonskenmerken als substituuut optreden voor niet-waargenomen bedrijfskenmerken. Daarnaast wordt een deel van de variatie van de lonen tussen bedrijfstakken veroorzaakt door toevallige arbeidsmarktomstandigheden, zoals in de bouw. Deze variatie kan vanzelfsprekend niet aan efficiënte loontheorieën worden toegeschreven.

4.3. Resultaten voor het OSA-bedrijvenpaneel

De vraag is nu of de gevonden verschillen kunnen worden toegeschreven aan de verschillende factoren die in de efficiënte loontheorie naar voren worden gebracht. De resultaten uit tabel 1 bieden daarvoor enige aanknopingspunten. Grote bedrijven hebben meer problemen om de produktiviteit van hun werknemers adequaat vast te stellen dan kleine bedrijven. In kapitaalintensieve bedrijven zijn de kosten van ongedisciplineerd gedrag van werknemers groter. Het belang van lonen boven het marktniveau is daar bijgevolg groter. In de zakelijke dienstverlening is de produktiviteit van werknemers moeilijker controleerbaar dan in de industrie. Deze verklaringen berusten echter voornamelijk op een interpretatie van het waargenomen patroon.

In deze paragraaf zullen wij trachten een meer rechtstreeks verband te leggen tussen de loonverschillen en de verklaringen die daarvoor in de efficiënte loontheorie worden genoemd. Hiervoor beschikken wij over de gegevens van de eerste ronde van het OSA-arbeidsvraagpaneel die in het voorjaar van 1989 is gehouden onder ongeveer 2000 arbeidsorganisaties met meer dan 10 werknemers, zowel in de marktsector als in de kwartaire sector inclusief de overheid. Zoals

blijkt uit de resultaten in de vorige paragraaf is de bedrijfsomvang een belangrijke factor in de loonverschillen tussen bedrijven. Door bedrijven met minder dan 10 werknemers buiten beschouwing te laten wordt een belangrijk deel van deze loonverschillen buiten beschouwing gelaten.

Omdat organisaties vaak bestaan uit meerdere eenheden, is in de enquête de mogelijkheid opengelaten om binnen een bedrijf onderscheid te maken tussen maximaal vijf clusters. Voor een groot aantal variabelen zijn gegevens per cluster beschikbaar.

Het probleem bij het verzamelen van loongegevens in een organisatie-enquête is dat het vrijwel ondoenlijk is om precieze loongegevens te verkrijgen op individueel niveau. Vooral bij grote bedrijven is dit onbegonnen werk. In het OSA-bedrijvenpanel heeft men dit probleem opgelost door een soort van loonstructuurvraag te stellen. Gevraagd werd om de salarisschalen in drie groepen in te delen. Voor iedere groep werd respectievelijk het hoogste salaris en het laagste salaris gevraagd. Vervolgens werd gevraagd om per cluster de verdeling van de werknemers over de drie groepen loonschalen aan te geven. Hiermee wordt de salarisopbouw van een bedrijf in kaart gebracht zonder te beschikken over de precieze individuele gegevens.

De bovenbeschreven loongegevens laten zich niet op de gebruikelijke wijze met OLS- of WLS-technieken analyseren. Wij hebben een methode ontwikkeld die ons in staat stelt om op basis van deze gegevens een model te schatten waarvan de uitkomsten vergelijkbaar zijn met die van een normale loonvergelijking⁷. Kernpunt in onze methode is dat uit de beschikbare informatie over de loonstructuur per bedrijf of cluster een benadering van het gemiddelde van de (log)lonen kan worden afgeleid: dit gemiddelde is grofweg gelijk aan het gemiddelde van alle maximum en minimum schaalbedragen. Voor ieder cluster zijn verder gegevens beschikbaar over een aantal belangrijke persoonskenmerken, zoals de verdeling van werknemers naar geslacht of naar leeftijdscategorieën. Op basis van deze gegevens is het mogelijk om een model te schatten waarin de lonen op de gebruikelijke wijze worden verklaard uit persoonskenmerken. Een vergelijking van de resultaten van dit model met die van een model dat op de gebruikelijke wijze is geschat op basis van het OSA-arbeidsaanbod panel laat zien dat deze methode goede resultaten oplevert. De coëfficiënten voor leeftijd, geslacht en opleiding komen redelijk overeen.

Het voordeel van het vraagpanel boven het aanbodpanel is dat in het vraagpanel de mogelijkheid bestaat om het model uit te breiden met een aantal kenmerken van de arbeidsorganisatie. De bedrijfskenmerken moeten tot uiting brengen dat bedrijven waar productie moeilijk meetbaar is, dan wel bedrijven met een aanzienlijk bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal, beter betalen dan gemiddeld.

De resultaten staan vermeld in tabel 3. In meer gedetailleerde analyses zijn ook andere bedrijfskenmerken in het model opgenomen⁸. Na selectie van de significante kenmerken resteerden de variabelen die in tabel 3 zijn weergegeven.

Vanuit het perspectief van de efficiënte loontheorie is het beeld wisselend. De twee eerste bedrijfskenmerken hebben het verkeerde teken. Het veelvuldig voorkomen van interne opleidingen lijkt een redelijke maat voor de hoeveelheid bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Bedrijven met veel bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal zouden juist meer in plaats van minder dan gemiddeld moeten verklaren. Een mogelijke verklaring is dat werknemers een deel van de opleidingskosten zelf betalen door een lager aanvangssalaris te accepteren. Dit is bijvoorbeeld het geval in de verpleging.

De tweede variabele heeft zonder meer het verkeerde teken. Volgens zowel het disciplineringsmodel als het model met averechtse selectie leidt een makkelijk te bepalen arbeidsinzet tot een lagere loonvoet. Voor dit resultaat is geen bevredigende verklaring.

De overige variabelen passen wel in het beeld van de efficiënte loontheorie. Het *disciplineringsmodel* voorspelt dat in situaties waar de arbeidsinzet van werknemers moeilijk gecontroleerd kan worden, meer dan het marktloon wordt betaald. Als werknemers zonder problemen een praatje kunnen maken heeft het blijkbaar weinig zin hun produktiviteit direct te controleren (denk bijvoorbeeld aan professionele organisaties). Hetzelfde geldt voor een aanwezigheidsregistratie: als een dergelijke registratie niet bestaat, dan is dat vermoedelijk geen effectief controle instrument.

Via een wat grotere omweg kan hetzelfde worden beweerd voor kort-cyclische arbeid (korter dan vijf minuten). In productieprocessen met een dergelijke korte cyclustijd is de produktiviteit van werknemers relatief eenvoudig te beheersen. Vandaar dat de loonvoet in bedrijven met dergelijke productieprocessen laag is.

Het model met *bedrijfsspecifiek* menselijk kapitaal biedt een verklaring voor het negatieve effect van een korte inwerktijd (een week)⁹. Waarschijnlijk kan ook het positieve effect van externe cursussen op deze manier worden verklaard: bedrijven die werknemers externe cursussen laten volgen, hebben er belang bij om het verloop onder hun personeel te beperken omdat anders de investering in de cursus verloren gaat.

De overige variabelen kunnen niet binnen het kader van de efficiënte loontheorie worden geïnterpreteerd. Het is opmerkelijk dat lichamelijk zwaar werk slechter dan gemiddeld wordt betaald. In het *compenserende verschillen*-model worden loonverschillen toegeschreven aan het feit dat sommige banen minder aantrekkelijk zijn dan andere. Deze banen zouden daarom beter worden betaald (vuil en onaangenaam werk toeslag). Het negatieve effect van lichamelijk

Tabel 3. Regressieresultaten voor het OSA-bedrijvenpanel

regressor	coëfficiënt ¹	
constante	7,81	(0,07)***
man	0,12	(0,03)***
<i>leeftijd t.o.v. > 49 jaar</i>		
< 20 jaar	-0,50	(0,12)***
40-49 jaar	0,17	(0,05)***
<i>opleiding t.o.v. ongeschoold</i>		
wo/hbo	0,51	(0,03)***
vwo/havo/mbo	0,17	(0,03)***
<i>interne opleiding</i>	-0,04	(0,01)***
arbeidsinzet makkelijk te bepalen	0,03	(0,02)**
probleemloos praatje maken	0,06	(0,03)**
cyclustijd 1,5 - 5 min	-0,10	(0,05)**
cyclustijd > 60 min	0,05	(0,02)**
inwerktijd minstens 1 week	-0,06	(0,02)**
externe cursussen	0,13	(0,04)***
onbetaald overwerk	0,05	(0,01)***
voorkeur pas afgestudeerden	-0,05	(0,01)***
onregelmatige werktijden	-0,13	(0,05)**
lichamelijk zwaar werk	-0,03	(0,02)**
aanwezigheidsregistratie	-0,03	(0,02)
*		
standaardafwijking van de storingsterm	0,18	
aantal waarnemingen	681	

1. standaardfouten tussen haakjes

* significant op 10%-niveau

** significant op 5%-niveau

*** significant op 1%-niveau

Bron: Teulings, Webbink & Kalwij (1992)

zwaar werk is hiermee in tegenspraak. Ook het teken van twee andere variabelen, cyclustijd minder dan vijf minuten en probleemloos praatje maken, lijken in tegenspraak met het compenserende verschillen model. Hiermee is een belangrijke alternatieve verklaring van loonverschillen voor gelijke soorten arbeid verworpen.

Een opsplitsing van de variantie van de (log)lonen in componenten (persoonsonvariabelen, bedrijfsvariabelen, beide groepen variabelen tezamen) levert vergelijkbare uitkomsten als in tabel 2. De gevonden variatie van de lonen voor gelijksoortige aanbieders van arbeid ligt in dezelfde orde van grootte als die

de vorige paragraaf werd genoemd. De standaarddeviatie van de loonverschillen die louter te wijten zijn aan bedrijfskenmerken bedraagt 7%.

5. Implicaties

De efficiënte loontheorieën leiden niet alleen tot een andere visie op het functioneren van de arbeidsmarkt. Zij hebben ook verstrekkende implicaties voor het sociaal economische beleid. Waar in de neo-klassieke visie *laisser-faire* nagenoeg altijd Pareto-efficiënt is, zijn er in de verschillende varianten van de efficiënte loontheorie tal van aangrijpingspunten voor overheidsbeleid. De beleidsimplicaties zijn echter wel afhankelijk van de vraag welke variant van de efficiënte loontheorie van toepassing is; in een aantal gevallen leiden verschillende varianten tot tegengestelde conclusies.

De besproken modellen bieden drie nieuwe verklaringen voor het bestaan van werkloosheid.

Vanuit de theorie van de bedrijfsspecifieke werkervaring kan werkloosheid worden verklaard vanuit een bijzondere vorm van loonstarheid. Bedrijfsspecifieke kennis vraagt om lange termijn-contracten. Zonder een dergelijke lange termijn-verbintenis is degene die de kosten van de investering voor zijn rekening neemt chantabel: is dat de werkgever dan kan de werknemer dreigen van baan te veranderen, is dat de werknemer dan kan de werkgever dreigen hem te ontslaan. Door een lange termijn contract te sluiten kunnen beide partijen zich tegen elkaar beveiligen.

Ten tweede wordt werkloosheid gebruikt als een instrument om de arbeidsdiscipline te handhaven. In deze visie is enige werkloosheid een onvermijdelijk hulpmiddel om de economie soepel te laten functioneren. Het alternatief is een voortdurende, en dus zeer kostbare controle van *alle werknemers*. Werkloosheidsuitkeringen zijn uit den boze: de dreiging van werkloosheid wordt daardoor minder effectief. De beleidsconsequenties van deze visie zijn voor het werkloze deel van de beroepsbevolking nogal naargeestig. Enige werkloosheid is onvermijdelijk en pogingen om het lot van werklozen te verzachten leiden alleen maar tot meer werkloosheid.

De derde verklaring van werkloosheid is gebaseerd op het averechtse selectiemechanisme. In deze visie zijn er twee sectoren in de economie. In de zelfstandige sector wordt iedereen naar rato van zijn produktiviteit betaald. In de sector met loonarbeid betalen werkgevers aan iedereen hetzelfde loon, omdat het niet mogelijk is om per werknemer de produktiviteit vast te stellen. Het heeft voor deze werkgevers geen zin de lonen beneden een zeker minimum te verlagen, omdat de meest produktieve werknemers dan een baan in de zelfstan-

dige sector zoeken. Deze vorm van loonstarheid doet zich vooral voor als de vraag naar de eindprodukten van de betreffende bedrijfstak sterk afneemt. Mogelijk is er hier een rol van Keynesiaans beleid weggelegd. Door de vraag naar produkten uit de loonarbeid sector op peil te houden kan werkloosheid worden voorkomen. Het heeft echter geen zin om te proberen loonflexibiliteit af te dwingen. Het valt immers in te zien waarom werkgevers daar geen heil in zien. Wellicht is het mogelijk via fiscale differentiatie tussen de zelfstandige sector en de loonarbeid sector ruimte te creëren voor loonsverlaging waardoor een grotere vraag naar arbeid kan ontstaan.

Meer in het algemeen leiden efficiënte loontheorieën tot een meer genuanceerde visie op de betekenis van flexibiliteit op de arbeidsmarkt. In de geest van het neo-klassieke model en de insider-outsider-theorie werden rigiditeiten opgevat als uitingen van monopolieposities van deelgroepen. In de efficiënte loontheorie zijn rigiditeiten het produkt van de onvolledige informatie en specifieke investeringen. Langdurige samenwerkingsverbanden tussen contractpartners zijn in dat geval een efficiënt antwoord op de randvoorwaarden waarmee de diverse marktpartijen worden geconfronteerd.

In de efficiënte loontheorie zijn lonen niet langer per definitie gelijk aan de marginale produktiviteit. Dit gegeven heeft belangrijke gevolgen voor de economische theorie van discriminatie. In een neo-klassiek model kan systematisch discriminatie van een bepaalde groep werknemers niet bestaan. De lonen van de betreffende groep werknemers zouden dalen. Wanneer één werkgever gebruik zou maken van dit kostenvoordeel zou deze zijn concurrenten uit de markt drukken. De discriminatie wordt aldus ongedaan gemaakt door concurrentie.

Indien het echter niet in het belang van de werkgever is om lagere lonen te accepteren, zoals efficiënte loontheorieën ponereren, dan is dit mechanisme niet langer effectief. Indien er sprake is van een aanbodoverschot kunnen werkgevers voorkeuren voor bepaalde typen werkzoekenden, die niet worden gemotiveerd door produktiviteitsverschillen, kosteloos tot uiting brengen. Teulings (1990) laat zien dat de relatieve positie van migranten op de arbeidsmarkt verslechtert ten tijden van een aanbodoverschot. Dit duidt erop dat de slechte arbeidsmarktpositie van migranten minstens voor een deel niet te wijten is aan produktiviteitsverschillen maar aan discriminatie. Deze resultaten zijn een belangrijk argument voor positieve actie ten gunste van migranten of vrouwen.

De efficiënte loontheorie geeft ook een bredere visie op het bekende verschijnsel dat het loonniveau toeneemt naarmate men ouder wordt. Dit heeft grote consequenties voor een aantal beleidsterreinen, zoals bijvoorbeeld het toenemende beroep op de WAO. In de meeste analyses wordt als één van de redenen genoemd voor de sterke volumestijging in de WAO dat werknemers op later

leeftijd meer kosten dan dat ze opbrengen. Vanuit de neo-klassieke gedachtenwereld leidt dit tot een pleidooi voor meer loonflexibiliteit, zodat ook op latere leeftijd de beloning in overeenstemming is met de produktiviteit. Het probleem met deze benadering is dat niet precies duidelijk is waarom de lonen voor oudere werknemers boven hun produktiviteit zijn vastgesteld.

Gaat men echter uit van het disciplineringsmodel volgens Lazear dan is de hoge loonvoet voor oudere werknemers uitgestelde betaling voor de produktie die eerder in de loopbaan is verricht. Toen in een latere fase de WAO werd ingesteld bood dat werkgevers de gelegenheid om de betaling van dit uitgestelde loon te ontlopen. De werknemers kon immers een redelijk aantrekkelijk alternatief geboden worden, zeker als de wettelijke uitkering werd aangevuld met een toeslag. De WAO is dan verworpen tot een vervroegde AOW. In deze visie heeft het geen zin om te proberen het automatisme van hoge lonen op latere leeftijd te doorbreken. Vormen van uitgestelde loonbetaling spelen een belangrijke rol in het economisch proces.

Soortgelijke overwegingen gelden voor de ontslagwetgeving. Er is het afgelopen decennium veel gediscussieerd over de negatieve gevolgen van de ontslagwetgeving voor de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Werkgevers durven in deze visie geen nieuw personeel aan te stellen uit angst voor het feit dat men deze mensen niet meer kwijt kan indien er geen behoefte aan bestaat.

De meeste bestaande arbeidscontracten zijn echter afgesloten in de wetenschap dat er ontslagbescherming bestond. Werknemers gaan akkoord met uitgestelde loonbetaling in de wetenschap dat het voor werkgevers niet goed mogelijk is om hen op latere leeftijd te ontslaan. Alleen bij wangedrag (onvoldoende werkdiscipline) kan een werknemer op straat worden gezet. Dit is precies het effect dat men met uitgestelde betaling probeerde te bereiken. Het arbeidsbureau of de rechter dienen als scheidsrechter om te voorkomen dat werkgevers de uitgestelde loonbetaling proberen te ontgaan door werknemers ten onrechte op straat te zetten.

Noten

1. Een uitzondering doet zich voor indien bepaalde banen vanwege de inhoud van het werk minder aantrekkelijk zijn dan andere (de bekende zinsnede 'vuil en onaangenaam werk'). De verschillen in beloning dienen in dit geval ter compensatie van deze aspecten. In de literatuur spreekt men van compenserende verschillen (equalizing differentials).

2. Het kan dan wel nodig zijn om een verplichte pensioendatum voor de werknemer vast te leggen. De werknemer verdient in het tweede deel van zijn loopbaan immers meer dan zijn marginale produkt. Hij zal daarom de neiging hebben langer door te werken dan voor de werkgever optimaal is. Dit mechanisme is door Lazear gebruikt als verklaring voor het voorkomen van verplichte pensionering.
3. In C.N. Teulings e.a. (1992) wordt een toetsingsmogelijkheid voor deze theorieën afgeleid.
4. Een typisch voorbeeld van het 'gift exchange'-model ontleent Akerhof aan een sociologisch studie naar het gedrag van werknemers in een machinebedrijf.
5. Krueger en Summers geven een reeks van argumenten waarom het niet waarschijnlijk is dat gevonden verschillen tussen bedrijfstakken niet volledig aan (zelf)selectie kunnen worden toegeschreven. Een definitief antwoord op deze vraag kan alleen komen van geavanceerd economisch onderzoek op basis van panel-data.
6. Hierbij wordt verondersteld dat deze loonverschillen min of meer normaal verdeeld zijn.
7. Zie voor een volledige verantwoording Teulings, Webbink en Kalwij (1992).
8. De volledige analyses zijn opgenomen in het eerder genoemde OSA-rapport.
9. De vraagstelling in de enquête is hier enigszins ongelukkig; 'minstens 1 week' is de kortste inwerktijd die respondenten kunnen aangeven.

Literatuur

- Abraham, K. & H.S. Farber (1987). Job duration, seniority, and earnings. *American Economic Review*, p. 278-297.
- Akerlof, G.A. (1982). Labor contracts as partial exchange. *Quarterly Journal of Economics*, p. 543-569.
- Azariadis, C. (1975). Implicit Contracts and underemployment equilibria. *Journal of Political Economy*, p. 1183-1202.
- Cappelli, P. & K. Charwin (1991). An interplant test of the efficiency wage hypothesis. *Quarterly Journal of Economics*, p. 769-787.
- Carmichael, H.L. (1985). Can unemployment be Involuntary? *American Economic Review*, p. 1213-1214.
- Doeringer, P.B. & M.J. Piore (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath Lexington Books, Lexington.
- Krueger, A.B. & L.H. Summers (1988). Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica*, p. 259-293.
- Lang, K. & S. Kahn (1990). Efficiency wage models of unemployment: a second view. *Economic Inquiry*, p. 296-307.
- Lazear, E. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, p. 1261-1284.
- Malcomson, J. (1986). Rank order contracts for a principal with many agents. *Review of Economic Studies*, p. 807-818.
- Malcomson, J. (1984). Work incentives, hierarchy, and internal labor markets. *Journal of Political Economy*, p. 486-507.
- Medoff, J.L. & K. Abraham (1981). Are those paid more really more productive? The case of experience. *Journal of Human Resources*, p. 186-216.
- Salop, J. & S. Salop (1976). Self selection and turnover in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, p. 619-627.
- Shapiro, C. & J. Stiglitz (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, p. 433-444.

- Shapiro, C. & J. Stiglitz (1985). Can unemployment be involuntary: Reply. *American Economic Review*, p. 1215-1217.
- Solow, R. (1980). On theories of unemployment. *American Economic Review* 70, p. 1-11.
- Teulings, C.N. (1991). *The diverging effects of the business cycle on the expected duration of job research*. CENTER discussion paper 9106, Tilburg.
- Weiss, A. (1980). Job queues and lay offs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political Economy*, p. 526-538.