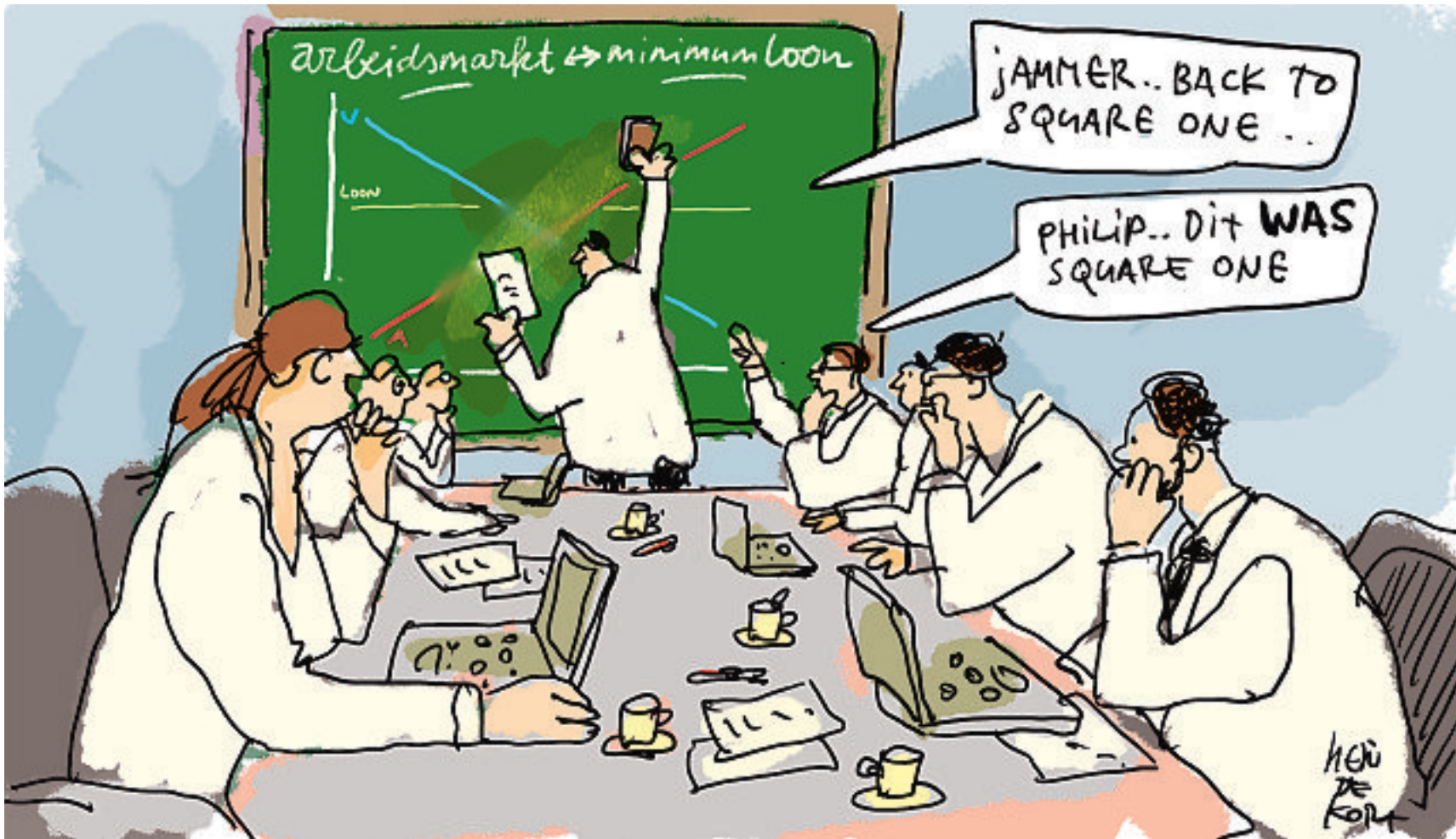


Wetten en regels over loon en sociale zekerheid helpen om de arbeidsmarkt beter te laten werken



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD



Coen Teulings is universiteitshoogleraar Economics, Institutions and Society, Universiteit Utrecht. Reageer via expert@fd.nl



De effecten van een minimumloon zijn een ideale oefenopgave voor de middelbare school of een eerstejaarscollege economie. Je tekent een dalende vraag- en stijgende aanbod-curve. Je trekt een horizontale streep bij het minimumloon. Het hogere minimumloon leidt tot minder vraag, meer aanbod en dus werkloosheid. Een prachtige toepassing van leerstof. Is economie geen prachtig vak?

Er is één probleem: empirisch onderzoek bevestigt deze analyse niet. Verhoging van het minimumloon leidt inderdaad tot hogere lonen aan de onderkant van het loongebouw, precies zoals je zou verwachten. Ook mensen die meer verdienen dan het minimumloon, gaan er vaak op vooruit. Maar zolang het minimumloon niet te hoog is, leidt een verhoging echter niet tot minder banen, zoals de theorie voor-

spelt. Integendeel: het aantal banen lijkt soms zelfs toe te nemen.

De geschiedenis van de Verenigde Staten is een belangrijke testcase. De minimumlonen waren daar in de jaren zeventig relatief hoog. In die tijd verdiende in de arme Zuidelijke staten (waar vroeger de slavenplantages waren) soms wel 10% van de beroepsbevolking het minimumloon, vooral vrouwen en jongeren.

Toen Ronald Reagan in 1983 president werd met een radicaal programma van deregulering en privatisering (net zoals toenmalige Britse premier Margareth Thatcher), werd het minimumloon acht jaar lang bevroren. Door inflatie leidde dit tot een koopkrachtverlies van ongeveer 40%. De gevolgen van deze verlaging van het reële minimum zijn door talloze onderzoekers geanalyseerd. Ik was een van hen. De conclusie was verrassend: de loonongelijkheid in de onderste helft van de arbeidsmarkt nam sterk toe. De effecten op de werkgelegenheid waren echter klein. Onder president Bill Clinton werd het minimumloon weer verhoogd. Prompt namen ook de loonverschillen aan de onderkant af.

BIJ HET OUD VUIL

Het minimumloon is politiek een omstreden onderwerp. Hoe groter de politieke meningsverschillen, des te sterker lopen ook de meningen van onderzoekers uiteen. De laatsten plooiën zich naar de politieke behoefte. Zo ook met dit onderwerp. De meeste arbeids-economen kunnen zich echter in de bovenstaande weergave vinden. Bovendien beperkt het onderzoek naar de effecten van minimumlonen zich niet tot de Verenigde Staten.

Een studie naar de introductie

van een landelijk minimumloon in Groot-Brittannië in 1998 had dezelfde conclusie, net als onderzoek naar de invoering van een minimumloon in Duitsland in 2015. Het meest overtuigend bewijsmateriaal betreft Brazilië, waar het minimumloon tussen 1996 en 2012 werd verdubbeld, met vergelijkbaar effect.

Hoe kan dit? Kan de economische leerstof nu bij het oud vuil? Zo simpel is het niet. De afgelopen veertig jaar is er een nieuwe economische theorie ontwikkeld voor markten die minder soepel werken als het simpele vraag-aanbodschema dat we onze eerstejaarsstudenten voorzetten. In die wereld liggen banen niet zomaar voor het oprapen. Je moet er naar op zoek. Als starter op de arbeidsmarkt accepteer je ieder baantje dat je maar kunt vinden, al is het slecht betaald. Immers, je kunt later altijd van baan veranderen als een beter aanbod langskomt. Al jobhoppend klauter je zo omhoog in het loongebouw. Dit soort theorieën blijken empirisch goed te werken. Een werkgever staat in een dergelijke wereld voor de keus: als hij meer betaalt, zullen meer werkzoekenden zijn baanaanbod accepteren en zullen zijn werknemers minder snel geneigd zijn een baan elders te nemen. Vanzelfsprekend staat tegenover deze voordelen ook een nadeel: meer betalen kost geld. Dit soort theorieën blijken de werkelijkheid erg goed te verklaren.

Het zoeken naar een baan vergt een investering, in tijd, geld en inspanning. Een potentiële werkzoekende zal zich die moeite alleen getroosten als hij denkt daardoor een aantrekkelijke baan te vinden. Als hij verwacht dat de meeste werkgevers hem slechts een

karig loonbod zullen doen, dan heeft het weinig zin om op zoek te gaan. Voor een individuele werkgever heeft het nauwelijks zin om in dit geval zijn loonaanbod te verhogen, omdat de bereidheid van de werkzoekende om naar werk te zoeken mede afhankelijk is van het loon dat al die andere werkgevers bieden. Bij voorbaat weet hij immers niet bij welke werkgever hij zal terecht komen. Hier helpt een minimumloon: alle werkgevers worden gedwongen meer te betalen. Nu loont het wel voor de werkzoekende om op zoek te gaan naar een baan. De gedwongen loonsverhoging voor zijn concurrenten helpt aldus de werkgever met het vinden van nieuw personeel.

KLASSIEKE LOONDIENTST

Markten werken vaak uitstekend, maar een volledig gedereguleerde arbeidsmarkt kent dus ook zijn beperkingen. Wetten en regels helpen om de arbeidsmarkt beter en rechtvaardiger te laten werken. In de afgelopen eeuw is daarvoor met veel vallen en opstaan een uitgebreid systeem van sociale wetgeving ontstaan. Het minimumloon is daarvan slechts een onderdeel; het gaat ook om cao's, pensioenwetgeving, regels voor arbeidsomstandigheden en ontslagbescherming. Net als bij het minimumloon geldt in die gevallen veelal dat een gedoseerde ingreep in de vrije markt tot een betere uitkomst leidt. Dat systeem staat nu onder druk doordat zzp-contracten fiscaal zoveel voordeliger zijn dan de klassieke loondienst. De meeste wetgeving is niet op hen van toepassing. Dat komt het functioneren van de arbeidsmarkt zoals gezegd niet ten goede. Daarom is het goed dat de commissie-Borstlap hier nu kritisch naar kijkt.

De gedwongen loonsverhoging voor zijn concurrenten helpt de werkgever personeel te vinden