

**Boekbespreking**

Is de arbeidsmarkt een mythe? Oude tijden herleven met Paul de Beer's *De mythe van de arbeidsmarkt*

Arie Glebbeek

Rijksuniversiteit Groningen
a.c.glebbeek@rug.nl
www.rug.nl/staff/a.c.glebbeek

Paul de Beer (2022) *De Mythe van de Arbeidsmarkt*. Brussel: VUBPress. 216 pagina's, € 20, ISBN 9789461173201.

“Het model van de arbeidsmarkt uit de economieboeken, waarin de vraag naar en het aanbod van arbeid via het prijsmechanisme op elkaar reageren, is een fictie. Dat de bestaande arbeidsmarkt, als we maar het juiste beleid voeren, ooit op dat standaardmodel zou kunnen lijken, is een mythe.” (p.191) Aldus econoom Paul de Beer in zijn nieuwste boek *De mythe van de arbeidsmarkt* en hij voegt er elders aan toe: “(J)uist dat we denken in termen van een markt leidt ertoe dat we nooit goed zullen begrijpen hoe werk in onze samenleving werkt” (p.10).¹ Hoe bijzonder is deze stellingname?

Niet zo heel bijzonder, zegt De Beer zelf, want hij heeft weinig origineels of nieuws te melden en al zijn ideeën zijn reeds eerder door anderen geopperd (p.46). Dat klopt: wellicht zelfs al eerder dan de jaren zeventig en tachtig waaraan hij lijkt te denken. Bovendien is er een duidelijke overlap met sociologische inzichten. Niet voor niets kwam dit boek op de shortlist van de Sociologische Bril 2022.

Paul de Beer is één van de bekendste Nederlandse economen. Weliswaar voert hij niet de ranglijsten van zijn vakgebied aan (Engelstalige tijdschriften zijn niet zijn prioriteit), maar daar staat een onophoudelijke

¹ Het oorspronkelijk Nederlandstalige boek is ook in het Engels gepubliceerd als *The Labour Market Myth. How the market metaphor hinders our understanding of work* (De Beer 2024)

stroom binnenlandse publicaties over belangrijke sociaaleconomische onderwerpen tegenover. In termen van het voeren van het publieke debat behoort De Beer tot onze meest prominente onderzoekers. Ook aan alle Nederlandse sociologietijdschriften heeft hij bijdragen geleverd. Zijn nominatie voor de publiekssociologische prijs is dan ook welverdiend, al meen ik dat *De mythe* toch niet een echt publieksboek kan worden genoemd. Een publieksboek gebruikt de wetenschap om een bepaald onderwerp voor een breder publiek te verhelderen. De verschillende onderwerpen die De Beer in zijn boek behandelt, dienen echter veeleer om een boodschap aan de wetenschap af te geven. Die boodschap is om afscheid te nemen van het marktmodel als richtinggevend concept voor de bestudering van arbeidsvraagstukken. Dat is opmerkelijk, want De Beer schreef ooit zelf een leerboek waarin dit model nog aan het begin wordt gepresenteerd (De Beer 2005). Wat is er gebeurd?

In dit essay naar aanleiding van het boek probeer ik dit te duiden. De essayvorm heb ik nodig omdat De Beer de recensent voor een probleem stelt: net als bij een gelaagde literaire roman gaat het boek eigenlijk niet waarover het gaat. De behandelde onderwerpen dienen voor De Beer om een groter punt te maken. Ik zal die onderwerpen hierna kort beschrijven, maar als ik mijn bespreking hiertoe zou beperken zou ik de kern van de zaak missen. De arbeidsmarkt als mythe is waar het De Beer om te doen is. Ik laat zien dat hij hiermee op een grote golfbeweging van de economische wetenschap terugkeert tot de positie van een gerenommeerde school, *de postwar labor economists*. Dat plaatst hem voor dezelfde problemen als waaraan die school ten onder ging en het is een open vraag of De Beer zich dus niet op een doodlopende weg begeeft. Mijn tweede kritiekpunt is dat De Beer onduidelijkheid schept over *waarom* hij de arbeidsmarkt precies als een mythe beschouwt. Op sommige plaatsen lijkt het alsof het de klassieke evenwichtsclaim is die hij verwerpt, op andere plaatsen moet de marktanalyse als zodanig het ontgelden. Mijn historische rondgang zal duidelijk maken dat dit twee principieel verschillende kwesties zijn. Met deze hoofdpunten van kritiek raken we tevens aan bredere discussies over hoe sociale wetenschappen vooruitgang kunnen boeken. Ik meen daarom dat de tijdreis van dit essay ook voor sociologen interessant is, temeer omdat een belangrijk deel van ons vakgebied de golfbeweging van de economen volgde.

De misleiding van het marktdenken

De Beer erkent in zijn boek dat ook binnen de arbeidseconomie al belangrijke aanpassingen en amenderingen van het standaardmodel zijn aangebracht (zoals tevens hieronder zal blijken). Zijn bezwaar is echter dat deze nog steeds het standaardmodel als uitgangspunt en ijkpunt nemen. Het hoofdpunt van De Beers kritiek is dat je vanwege de marktmetafoor naar de verkeerde dingen gaat kijken. Het gevaar van deze misleidende blik werkt hij in zijn boek in drie hoofdstukken uit. Zo leidt de markt blik ons bij het zoeken naar aanpassingen aan een dynamische economie welhaast automatisch naar de roep om mobiliteit en flexibiliteit op de externe arbeidsmarkt, terwijl de voornaamste aanpassingen binnen bedrijven plaatsvinden

met behulp van interne loopbanen en duurzame arbeidsrelaties. Evenzo pleit het niet voor de marktlogica dat het ondanks een brede en intensieve inzet van financiële prikkels (uitkeringskortingen, loonkostensubsidies, re-integratiemarkten) maar niet lukt de harde kern van werklozen aan het werk te krijgen. Zijn stelling is dat “het denken in termen van een arbeidsmarkt een belangrijke oorzaak is dat het arbeidsmarktbeleid van de afgelopen decennia zo weinig heeft opgeleverd” (p.48).

Het langste hoofdstuk is gewijd aan tekortschietende verklaringen voor de inkomensongelijkheid. Wegens de sterke toename van het aantal hogeropgeleiden werd in de vorige eeuw een meer gelijkmatige verdeling van inkomens verwacht. Het tegendeel gebeurde: de premie op een diploma van hbo of universiteit is gestegen. Vanuit de logica van het marktmodel is dan de primaire reactie dat de schaarsteverhoudingen in het voordeel van de hogeropgeleiden moeten zijn veranderd. De ‘race tussen onderwijs en technologie’ (zoals Nobelprijswinnaar Jan Tinbergen het noemde) is door de laatste gewonnen. Dit vertaalde zich in de spraakmakende theorie van de *skill-biased technological change* die stelt dat veranderingen in de productietechniek de vraag naar hogeropgeleiden hebben aangewakkerd. Dit vindt ondersteuning in het feit dat het aandeel hogergekwalificeerde banen sterk is toegenomen, ook in ons land. De Beer stelt echter vast dat de aard van groei- en krimpbezoeken zich niet of nauwelijks met technologische ontwikkelingen in verband laat brengen. Eenzelfde gebrek aan overeenstemming ziet hij met de evenzeer populaire theorie van de internationale handel, volgens welke de lageropgeleiden de dupe van globalisering zijn geworden. In al deze gevallen stuurt de markt blik ons weg van meer plausibele verklaringen die de toegenomen ongelijkheid zoeken in institutionele factoren en machtsverhoudingen, zoals de opmars van ‘winner-take-all’-structuren en de verzwakte positie van de vakbeweging.

Zoals ik al zei, heeft het geen zin hier diepgaand op al die verschillende onderwerpen in te gaan. Dat zou uitmonden in allerlei soorten detailkritiek en dat is niet waar het met dit boek om te doen is. Laat ik daarom volstaan met te zeggen dat het hier een goed beredeneerd en onderbouwd betoog betreft. Op punten waar die onderbouwing wat vluchtiger is (het is tenslotte geen heel dik boek) ken ik diverse andere publicaties van De Beer waarin deze uitvoeriger is. In de van hem bekende soepele stijl komt hij met argumenten die allemaal hout snijden en waarmee vakgenoten zich zouden moeten verstaan. In zekere zin is dat al eens gebeurd, want vrijwel alles wat De Beer te berde brengt past naadloos in het beeld dat de *postwar labor economists* indertijd van de arbeidsmarkt schetsten. We gaan hen ontmoeten op onze tijdreis.

De institutionele arbeidsmarkt

Onderliggend aan mijn beschouwing is de kennissociologische notie dat wat in de wetenschap gebeurt niet losstaat van ontwikkelingen in de buitenwereld. Ook de golfbeweging in het denken over de arbeidsmarkt moeten we daarom in zijn economisch-historische context bezien. We kunnen de naoorlogse geschiedenis daartoe

indelen in drie perioden. De eerste dertig jaar (ze worden naar Fourastié nu wel *les trente glorieuses* genoemd) voltrokken zich onder het regime van de Keynesiaanse vraagsturing. Met de rampzalige depressiejaren nog helder voor ogen streefden regeringen volledige werkgelegenheid na. De belangrijkste uitkomsten van de arbeidsmarkt (werkgelegenheid, inkomensverdeling, bestaanszekerheid) werden door macro-economisch beleid, collectieve onderhandelingen en sociale en arbeidswetgeving tot stand gebracht. Voor de werking van de arbeidsmarkt zelf restte slechts een rol op het tweede plan. Dat wil niet zeggen dat deze werking onbelangrijk was. Een economie op of nabij volledige werkgelegenheid leidt per definitie tot een krappe arbeidsmarkt (dus schaarste aan personeel) waar loonstijgingen, prijsstijgingen en daarmee inflatie op de loer liggen. Het beheersen van deze spanning (een vorm van evenwichtskunst) was lange tijd de hoofdpoging van het macro-economisch beleid. Een soepel werkende arbeidsmarkt is daarbij behulpzaam, maar de inflatiebeheersing kon ook langs bestuurlijke weg worden nagestreefd. In Nederland gebeurde dat via een geleide loonpolitiek die tot begin jaren zestig standhield. Het theoretisch meest uitgewerkte voorbeeld van een bestuurlijke aanpak was het befaamde ‘Zweedse model’ (ook wel het Rehn-Meidner model) waarin de volledige werkgelegenheid werd ondersteund door een centraal gecoördineerde solidaire loonpolitiek en een actief arbeidsmarktbeleid (Buitendam, Dumas en Glebbeek 1990; Meidner en Hedborg 1985).

De Keynesiaanse theorie berust op de aanname (volgens velen het onloochenbare feit) dat het prijsmechanisme van de arbeidsmarkt niet in staat is op aanvaardbare termijn conjuncturele schokken en onevenwichtigheden te herstellen. Lonen zijn star, mobiliteit is beperkt en de risico’s van neerwaartse spiralen zijn groot. Dit beeld werd weerspiegeld in de dominante arbeidseconomie van de naoorlogse jaren, waarin weinig geloof werd gehecht aan het realiteitsgehalte van de neoklassieke competitieve arbeidsmarkt. In plaats daarvan zag men een arbeidsmarkt die werd beheerst door imperfecties, instituties, sociale conventies en collectieve afspraken. De leidende school werd gevormd door de Amerikaanse *postwar labor economists* waarvan Dunlop, Kerr, Lester en Reynolds de grote namen waren (Kaufman 1988). Hun motto was *‘fidelity to reality’* en dat principe leerde hun dat de arbeidsmarkt uit de economieboekjes dikwijls ver af stond van wat zij in hun empirisch onderzoek (en praktijkervaring) hadden waargenomen. Financiële prikkels bleken minder belangrijk, de loonstructuur binnen bedrijven was sterk afgeschermd van vraag-aanbodverhoudingen, en het door de neoklassieke theorie voorspelde ‘gelijk loon voor gelijke arbeid’ deed zich enkel voor waar het door de vakbond werd afgedwongen. Hoewel de verbinding tussen prijsvorming en allocatie in principe als de essentie van marktwerking geldt, stelde Clark Kerr in 1950 dat de twee processen in de praktijk van de arbeidsmarkt overwegend in gescheiden circuits verlopen (Zie Kerr 1994 voor een overzicht van deze bevindingen). Deze school van arbeidsecologen oefende invloed uit in vele landen, waar hun vakgenoten een groot gewicht toekenden aan institutionele factoren en veelal net als zij een rol speelden in de

beleidspraktijk. Voor Nederland komen de namen boven van Pen, Reynaerts, De Galan en Albeda, die net als Dunlop in de VS bij ons Minister van Sociale Zaken is geweest.

Kerrs onderscheid tussen loonmarkt en werkgelegenheidsmarkt werd in de Nederlandse arbeidssociologie geïntroduceerd door Lulofs (1960) die zijn onderzoek vervolgens op de laatste richtte. Deze keuze vond navolging door de meeste vakgenoten, zoals blijkt uit het overzicht van Van Hoof (1977). De arbeidssociologie van die periode weerspiegelde daarmee de hierboven geschetste ondergeschikte rol van de arbeidsmarkt. Deze werd beperkt tot het allocatieproces en dan vooral het gedrag van de aanbodzijde. Door de volledige werkgelegenheid was het moeilijk om aan personeel te komen en Van Hoof liet zien hoe de sociologen hier hun onderzoek aan wijdden. Daarbij kwamen vooral houdingen en opvattingen van werknemers aan bod. Het arbeidsethos vormde in die jaren een verbindend thema in de sociologie, zo voegt Wielers (2022) daar in zijn terugblik aan toe. Maar om dat arbeidsethos te ondersteunen, moesten er ook ontplooiingsmogelijkheden worden geboden in het werk en veel aandacht gegeven aan de *human relations*. Van Voorden (1975) richtte zich op de theorie van de arbeidsmarkt en stelde dat met de institutionalisering van de loonvorming het klassieke economische model sterk aan betekenis had ingeboet. Hij concludeerde dat deze theorie “met zoveel voorwaarden, beperkingen en uitsluitingen moet worden opgetuigd om nog enige realiteitswaarde te behouden dat het nut van een dergelijk model, anders dan in een ordenende functie, moet worden betwijfeld” (Van Voorden 1975 p.35). Het is al met al duidelijk dat De Beer zich met zijn afvalligheid in een rijk en gevarieerd historisch gezelschap bevindt.

De neoklassieke wending

Het macro-economische bestel raakte in de loop van de zeventiger jaren in moeilijkheden door een stijgende inflatie die zelfs bij toegenomen werkloosheid op een hardnekkig hoog niveau bleef. Ongetwijfeld speelden prijsschokken door de beide oliecrises daarbij een rol, maar het is ook aannemelijk dat de werking van de arbeidsmarkt in die tijd was verslechterd. Doordat arbeid specialistischer was geworden, werden de omschakelingstermijnen langer en door de uitgebreide sociale zekerheid waren werkzoekenden afwachtender en kieskeuriger. Het gevolg was een samengaan van werklozen en vacatures en daarmee een ongunstiger afruil tussen werkloosheid en inflatie. Neoklassieke economen zoals Milton Friedman hadden deze stagflatie in hun theorieën voorspeld en trokken steeds meer het intellectuele (en ideologische) initiatief naar zich toe.

Dit leidde vanaf de jaren tachtig in de politiek tot de neoliberale omwenteling die in de economie zijn pendant had in de neoklassieke contrarevolutie. Het Keynesiaanse beleid werd teruggedrongen en de arbeidseconomie trad uit de schaduw van het macrobeleid naar de voorgrond (Freeman 1998). Voortaan waren het de optimaal werkende markten die de maatschappelijke doelen moesten bereiken. Voor volledige werkgelegenheid moesten we niet meer naar de overheid, maar naar

de loonvorming en het ondernemingsklimaat kijken. Niet de bureaucratische molens van het inkomensbeleid en de functiewaardering zouden voor rechtvaardige inkomens zorgen, maar eerlijke concurrentie op een flexibele en transparante arbeidsmarkt en in plaats van bestaanszekerheid te zoeken in de bescherming door vakbonden en arbeidsrecht, moesten werknemers denken aan hun scholing en employability. Deze beleidsmatige omslag werd in ons land stevig ondersteund door impulsen voor de wetenschap. Er kwam een Nationaal Programma Arbeidsmarkt-onderzoek (NPAO), daarna een heuse Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek (OSA) en in Maastricht verrees een Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Door de overheid werd inderdaad veel van een betere werking van de arbeidsmarkt verwacht.

Met de neoklassieke comeback werden niet alleen nieuwe antwoorden op oude vragen gegeven, maar kwamen ook nieuwe vragen en thema's naar voren. Die betroffen met name de *supply side*, dus de gedragingen aan werknemerszijde, wat goed paste bij de methodologische vernieuwing van de arbeidseconomie die steeds meer in het teken kwam te staan van de econometrische analyse van grote databestanden. Keuzes onder restricties, van oudsher het theoretische spilpunt van de micro-economie, konden nu empirisch worden blootgelegd. Ook de klassieke onderwerpen van de naoorlogse arbeidseconomen kwamen met de opwaardering van de arbeidsmarkt in het volle licht. Het zijn de "issues that we study (...) that have moved from the periphery to the centre of economic discourse", stelde de moderne arbeidseconoom Richard Freeman (1998 p.3) tevreden vast. Belangrijk was vooral de micro-economische integratie die met dit alles terugkwam. De arbeidsmarkt werd weer meer als een markt benaderd, waarbij prijsvorming en allocatie werden beschouwd als de uitkomsten van in essentie één en hetzelfde onderliggende competitieve proces.

Deze herovering van het veld had niet kunnen plaatsvinden zonder de inhoudelijke vernieuwingen die al in de voorgaande decennia binnen de neoklassieke arbeidseconomie waren aangebracht. Hartog en Theeuwes (1990) benoemden deze in hun overzichtsartikel als twee revoluties. De eerste, de theorie van het menselijk kapitaal, bracht een investeringslogica en daarmee tijdsdynamiek binnen de theorie en versterkte daardoor de neoklassieke kern. Met de 'human capital'-theorie werd arbeid een principieel heterogene in plaats van homogene factor, waarvan de beloning over een langere periode moest worden gezien. Daarmee konden voorheen weerspannige feiten binnen de theorie worden gevoegd met behoud van diens essentie van prijsvorming en concurrentie. Ik durf te stellen dat zonder de theorie van het menselijk kapitaal de neoklassieke arbeidseconomie nooit de slag had gewonnen.

De tweede revolutie betrof de problematisering van de diverse facetten van het arbeidscontract, waarmee allerlei 'imperfecties' in de marktwerking en competitie begrijpelijk werden gemaakt. Omdat de arbeidsrelatie met allerlei onzekerheden en

informatieproblemen is omgeven, is het efficiënt als bedrijven daarvoor oplossingen bedenken die ogenschijnlijk tegen de marktlogica ingaan. Hartog en Theeuwes sloegen de spijker op de kop toen zij veronderstelden dat deze tweede revolutie verder reikend was dan de eerste en fundamentele herzieningen van de theorie met zich bracht (Hartog en Theeuwes 1990 p.29). Als resultaat hiervan bleek de neoklassieke benadering in staat om allerlei 'afwijkende observaties' als een spons op te zuigen, waarmee de theorie zich weliswaar verrijkte maar tevens verder af kwam te staan van het geïdealiseerde competitieve model. Of om het in de gedenkwaardige woorden van de auteurs zelf te zeggen: "De neoklassieke theorie unificeert, annexiert en pontificeert, maar excommuniceert niet. Alles wordt meegenomen en niemands heilige koe wordt geslacht" (Hartog en Theeuwes 1990 p.35). Op de implicaties hiervan voor het boek van De Beer kom ik zo dadelijk terug.

De micro-economische wending vond zijn pendant in de sociologie in de opmars van de rationelekeuzetheorie. Deze kreeg in Nederland vooral een plaats binnen de invloedrijke onderzoeksschool ICS, waar op het terrein van arbeidsvraagstukken een intensieve samenwerking tussen sociologen en economen ontstond. Geïnspireerd door een streven naar 'microfundering' kwam vanaf 1990 een stroom proefschriften op gang die uiteenlopende facetten van de arbeidsmarkt als het gevolg van rationeel handelen probeerden te verklaren. Mijn eigen proefschrift, waarin ik een lans brak voor de 'efficiënte-lonentheorie' (ook daarover straks meer), paste eveneens in deze stroom (Glebbeek 1993). Op het hoogtepunt van deze ontwikkeling stelden socioloog Wielers en econoom Schippers eendrachtig vast dat het neoklassieke paradigma in het arbeidsmarktonderzoek de suprematie had verworven en de oudere sociologische benadering achter zich had gelaten (Wielers en Schippers 1998).

De Keynesiaanse wederopstanding

Aan deze zegetocht van de micro-economie kwam in 2008 een daverend einde toen de kredietcrisis losbarstte. Tezamen met de financiële markten ging de *efficient markets hypothesis* hard onderuit. Niet alleen bleken financiële markten veel minder alwetend en verziend dan de theorie had gesteld, tevens werd allengs duidelijk dat arbeidsmarkten na de gevolgen van de crash niet in staat zouden zijn uit zichzelf het evenwicht te herstellen. Zwaar macro-economisch geschat van Keynesiaanse snit was hiervoor benodigd (zie voor de adembenemende omvang van dit alles Tooze 2018). Dat bleek temeer toen de Europese landen, Nederland voorop, in de nasleep van de crisis een faliekant verkeerd bezuinigingsbeleid gingen voeren. Sindsdien is de Keynesiaanse theorie weer helemaal terug, misschien zelfs meer dan tevoren, nu zijn relevantie zich opnieuw in de geschiedenis heeft bewezen.

In de daarna volgende coronacrisis bleken regeringen de les te hebben geleerd en zij schroomden niet met ongeëvenaarde financiële steun de economie en arbeidsmarkt overeind te houden. Dit heeft in diverse landen, waaronder Nederland, laagterecords in werkloosheid opgeleverd, met werkgevers die aan den lijve onder-

vinden wat een competitieve arbeidsmarkt betekent. Deze meer gelijkwaardige verhoudingen stroken precies met wat Kaufman (1994) als de belangrijkste les van de naoorlogse arbeidseconomen omschrijft, namelijk dat volledige werkgelegenheid de beste garantie is om de door het neoklassieke model voorspelde arbeidsmarkt-uitkomsten te verkrijgen. Of zoals Krugman (2013) hetzelfde idee kernachtiger uitdrukt: “Macro is what makes micro work – to the extent that it does.”

Het gewijzigde speelveld doet ook wetenschappelijk zijn invloed gelden. Abram de Swaan stelt in zijn terugblik bij ons eeuwfeest dat in de sociologie de rationele keuzetheorie tegelijk met het ‘marktisme’ ineenzeeg (De Swaan 2022). Dat is misschien overtrokken, maar het programma heeft onmiskenbaar aan energie verloren en geldt minder dan voorheen als een wenkend perspectief. In de economie heeft het primaat van markten aan gezag ingeboet en je kon er dus op wachten dat een arbeidseconoom dezelfde conclusies zou trekken als zijn voorgangers in de naoorlogse jaren. Dat heeft Paul de Beer nu dus gedaan.

De revisionistische uitdaging

De twee beste overzichtsartikelen van de *postwar labor economists* zijn van Kaufman (1988) en Kerr (1994). Nu ik deze overzichten nog eens teruglees, raak ik onder de indruk van de rijkdom aan feiten en inzichten die deze naoorlogse generatie wist te verzamelen. Dit roept de vraag op waarom deze school toch zo gemakkelijk kon worden onttroond door de neoklassieke contrarevolutie. Kaufman en Kerr wijten het beiden mede aan een gebrek aan consistente theorievorming door de oude arbeidseconomen. “It takes a theory to beat a theory”, schrijft Kaufman en voegt daaraan toe dat de arbeidseconomen hebben gefaald in de uitdaging om hun verbrokkelde inzichten en geconstateerde anomalieën te integreren in een analytisch model met grotere verklarings- en voorspellingskracht (Kaufman 1988 p.179). Kerr is het daarmee eens, maar stelde in dezelfde bundel dat het wel beter had gekund als hij en zijn collega’s zich maar meer op die taak hadden geconcentreerd (Kerr 1988). Hoe dat laatste ook zij, deze historie roept als vraag op waar De Beers afscheid van het marktdenken hem brengt. Weet hij een uitweg te vinden waar Dunlop c.s. vastliepen of belandt hij met de hunnen in een theoretisch niemandsland?

Op dit punt aangekomen is het nuttig bij een semantische kwestie stil te staan. Er is namelijk discussie over de naamgeving van de naoorlogse arbeidseconomen (Kaufman 1988). In hun opvattingen namen zij duidelijk afstand van het traditionele competitieve model en benadrukten het doorslaggevende belang van institutionele factoren. Door velen worden ze daarom institutionalisten, neo-institutionalisten of tweede-generatie institutionalisten genoemd. Toch toiden de hoofdpersonen zich liever met een andere titel, omdat zij afstand wilden scheppen tot voorafgaande institutionalisten (de school van Commons in de jaren twintig en dertig) die geheel buiten het conventionele economische analysekader bleven. Kerr en de zijnen wilden aansluiting zoeken bij de hoofdstroom in de economie, zij het in sterk

gereviseerde vorm, vandaar dat zij zich ‘revisionisten’ noemden (Kerr 1988; 1994). Dat betekent dat zij het neoklassieke standaardmodel wel als uitgangspunt wilden benutten om van daaruit tot een systematischere waarneming en interpretatie van de arbeidsmarktfeiten te geraken. Weliswaar zat dat model er vaak mijlenver naast, maar analyserend vanuit het model kun je wellicht beter vaststellen wat er mis is (en waarom) en welke gevolgen dat heeft. Zonder zo’n houvast raak je verstrikt in details of verdwaal je in het woud van oppervlakteverschijnselen. Kerr citeert in dit verband de lijfspreuk van zijn collega Lloyd Fisher: “Truth is more likely to emerge from error than from confusion” (Kerr 1994 p.68). De rationele-keuzesociologen zouden dit onmiddellijk nazeggen.

De Beer lijkt deze heuristiek dus te verwerpen, zo zagen we in het voorgaande. Het model laat ons naar de verkeerde dingen kijken en, zoals hij het formuleert, “zet ons alleen maar op het verkeerde been omdat het suggereert dat vraag en aanbod van arbeid vooral gekenmerkt worden doordat zij op financiële prikkels reageren en altijd naar evenwicht tenderen” (p.82). Omdat daarmee belangrijker zaken (intrinsieke motivatie, kwaliteit van de arbeidsrelatie) worden genegeerd, is het model “dus niet alleen niet-wetenschappelijk, maar ook verre van onschuldig” (blz. 95). Moeten we hieruit constateren dat De Beer zich zelfs niet kan verenigen met de naoorlogse arbeidseconomen en terugreist naar wat Kerr (1988) de ‘abolitionistische institutionalisten’ heeft genoemd? Ik ben er niet zeker van en dat komt omdat De Beer in zijn boek nalaat een volgens mij belangrijk onderscheid te maken.

Dat onderscheid kwam hierboven al aan de orde en betreft de neoklassieke theorie in enge of in brede zin. In enge zin gaat het om het competitieve model dat via prijsvorming naar evenwicht tendeert. In bredere zin staat het echter voor een benadering en werkwijze die een rationele verklaring levert voor (ook) imperfecties en onevenwichtigheden. Het is grof gezegd een verschil tussen uitkomst en methode. Kijk nu eens naar het citaat van pagina 82 dat ik zo-even weergaf. Het tweede deel (‘naar evenwicht tenderen’) behelst een veel sterkere claim dan het eerste deel (‘op financiële prikkels reageren’) en omdat beide claims in het boek afwisselend worden neergelegd, ben ik onzeker of De Beers afwijzing van het marktmodel op de evenwichtsclaim of de marktanalyse als zodanig berust.

‘De arbeidsrelatie centraal’

Hiermee heb ik mijn twee hoofdzorgen omtrent het boek benoemd. De eerste is of De Beer zich met zijn afwijzing van het marktmodel niet in het zwarte gat van de theorieeloosheid stort. De tweede of zijn ongelof in de evenwichtstendens betekent dat hij de arbeidsmarkt helemaal niet meer als een proces van prijsvorming wil beschouwen. Voor die verdenking bevat het boek zeker aanwijzingen. Markten werken op basis van financiële prikkels. De Beer maakt een groot punt van de relatieve onbelangrijkheid van geldmotieven ten opzichte van meer intrinsieke werkaspecten. Dat is in onderzoek al veel vaker gevonden, waaronder – het zal de lezer

niet verbazen – in de jaren vijftig door de *postwar labor economists* (Kerr 1994). Voor een oordeel over het marktmodel is dit bewijs echter niet doorslaggevend. Financiële prikkels zijn inderdaad ondergeschikt, maar wel consistent en voorspelbaar. Je weet bijna altijd in welke richting ze werken. Is er één ander handelingsmotief dat deze universele en sturende rol zou kunnen overnemen?

Laten we bezien wat De Beer aandraagt om in de theoretische lacune te voorzien. Het laatste hoofdstuk van het boek heet ‘de arbeidsrelatie centraal’. Als conclusie schrijft hij: “Waar de term ‘arbeidsmarkt’ vooral associaties oproept met een zakelijke transactie tussen een aanbieder en een vrager van arbeidskracht, betekent het centraal stellen van de arbeidsrelatie dat de duurzame band tussen organisatie en werkende het meest kenmerkend is voor de wijze waarop werk in onze samenleving is georganiseerd” (p.207). Dit is dan ook de aanbeveling waarin het boek uitmondt, waarbij *stabiliteit, medezeggenschap, interne mobiliteit* en *intrinsieke* motivatie de sleutelbegrippen zijn om de arbeid in onze samenleving zowel beter te organiseren als te begrijpen. Voor mij als arbeidssocioloog is dit een heel aansprekend uitgangspunt. Maar dat betekent niet dat de arbeidsmarkt hiermee is weggetoverd en buiten beschouwing kan worden gelaten. Integendeel: juist dit perspectief stelt de werking van de arbeidsmarkt in een extra helder licht.

Al voor de naoorlogse arbeidseconomen was het heel gebruikelijk om redenerend vanuit de arbeidsrelatie tot conclusies over de arbeidsmarkt te komen. Dunlop, Reynolds, Kerr en Lester begrepen dat arbeidslonen niet alleen een allocatiefunctie maar ook een motivatiefunctie hebben. Alle werkgevers weten dat ook en handelen ernaar. Ze zullen niet zomaar de lonen verlagen als de vraag-aanbodverhouding dit toelaat, want de gevolgen voor de arbeidsmoraal zijn fnuikend. Alleen al dit simpele feit legt belangrijke beperkingen op aan het prijsmechanisme van de arbeidsmarkt. We kunnen dit ook wat algemener formuleren. Binnen iedere arbeidsrelatie is het de hoofdpoging om de ingehuurde potentiële arbeid om te zetten in productieve arbeid. De manier waarop werkgevers dit doen werpt zijn schaduwen vooruit naar de werking van de arbeidsmarkt.

Dit inzicht is nadien op scherp gesteld in de efficiëntelonentheorie die ook door De Beer (p.15) wordt genoemd. Omdat in veel banen de arbeidsprestatie niet goed meetbaar en controleerbaar is, ontstaat voor werkgevers de noodzaak een vertrouwensrelatie op te bouwen met hun personeel. Er zijn vervolgens diverse redenen om dit (mede) te doen door het betalen van lonen boven de markttruimende prijs (Akerlof en Yellen 1986). Hierdoor ontstaat per definitie een overschot aan gekwalificeerde gegadigden voor het betreffende werk. Dit hoeft niet tot werkloosheid te leiden zolang er ook banen zijn waarin werkgevers de arbeidsprestatie wel goed kunnen controleren en het marktloon betalen. De overschietende werknemers moeten al dan niet tijdelijk hun toevlucht nemen tot deze banen en concurreren daarmee de lonen ervan verder omlaag. Aldus resulteert een gesegmenteerde arbeidsmarkt met een primair segment van boven de marktprijs betalende banen en een secundair

segment met ongunstiger of zelfs preciaire arbeidsvoorwaarden (Glebbeek 1993). Een efficiënte oplossing voor de arbeidsrelatie heeft een duurzame onevenwichtigheid tot gevolg.

Is deze theorie neoklassiek? In 1993 vond ik zeker van niet, maar inmiddels weet ik niet meer waar de grens loopt. De theorie is gecanoniseerd en opgenomen in leerboeken. Hij past precies bij het hierboven gesignaleerde absorptievermogen van de moderne arbeidseconomie. Dat geldt voor meer afwijkingen van het standaardmodel die onder de paraplu van de neoklassieke benadering kunnen worden gebracht. Wellicht schuilt de neoklassieke geest ervan vooral in de impliciete boodschap dat ze een optimale uitkomst vormen (vgl. Kaufman 1994). Sommige imperfecties en onevenwichtigheden zijn kennelijk de prijs die moet worden betaald om de complexiteit van de arbeidsrelatie op een realistische en efficiënte manier te beheersen. Men moet dan niet de illusie hebben dat dit gemakkelijk te veranderen valt.

Hoe dit verder ook zij, mijn punt is dat het niet duidelijk is waar ‘het centraal stellen van de arbeidsrelatie’ De Beer brengt. Als analytisch uitgangspunt verlost het hem niet van arbeidsmarktproblemen en in beleidsmatige zin doet het dat evenmin. Dit geldt temeer omdat hij bepleit dat “het arbeidsmarktbeleid van de toekomst zich vooral (zou) moeten richten op het bevorderen en ondersteunen van *interne arbeidsmarkten*” (p.205, schuingedrukt in origineel). Dat mag hij vinden, maar dan nog zullen deze zich onvermijdelijk moeten verhouden tot de wereld daarbuiten (en tot andere interne arbeidsmarkten) en die verhouding is niet onproblematisch. Het roept de vraag op naar de relatie tussen *insiders* en *outsiders* en in ruimere zin naar hoe de allocatie- en beloningsprocessen over de gehele linie van de beroepsbevolking moeten worden begrepen en geregeld. Dat De Beer interne arbeidsmarkten vooral als een organisatie (dus een bureaucratie) wil zien, valt te begrijpen, maar externe arbeidsmarkten, hoe imperfect ook, zijn geen bureaucratie. Ze worden niet vanuit één centraal punt geregeld, doch vormen een speelveld waarop de krachten van vraag, aanbod, prijsvorming en concurrentie hun eigenzinnige en dynamische rol spelen. Juist wanneer we inzetten op duurzame en bevredigende arbeidsrelaties – liefst voor zoveel mogelijk mensen – zullen die krachten op enigerlei wijze beheerst moeten worden.

Beleid behoeft een ideaal

De onwil van De Beer om de arbeidsmarkt als markt te zien is waarschijnlijk mede ingegeven door zijn veronderstelling dat hieraan een vanzelfsprekend beleidsperspectief verbonden is. “Wie de arbeidsmarkt als een *markt* benadert, zoekt de oorzaak van die problemen primair in het niet goed functioneren van de arbeidsmarkt en zal als oplossing dus proberen de arbeidsmarkt meer op een ideaaltypische markt te laten lijken” (p.48, schuingedrukt in origineel). Ik denk dat dit een te haastige gevolgtrekking is, die zijn grondslag heeft in een ander onderscheid dat De Beer verzuimt te maken. Dat is namelijk het onderscheid tussen de ideale arbeidsmarkt

als instrument dan wel als criterium. Of om het anders te zeggen: de ideaaltypische markt kan in plaats van een marsroute ook een denkrichting opleveren.

Laat ik nog éénmaal putten uit de oude doos. Midden in de neoliberale jaren tachtig verwierven Calmfors en Driffill (1988) grote bekendheid met hun theorie over een U-vormige relatie tussen het niveau van de loononderhandelingen en de economische uitkomsten. De beste resultaten zouden worden geboekt aan de uiteinden van de curve, dat wil zeggen bij een sterk gedecentraliseerde loonvorming (dus nabij de ‘vrije markt’) of bij een sterke centralisatie en coördinatie van dat proces (het ‘corporatisme’). De situaties daartussenin, gekenmerkt door onderhandelingen en krachtmetingen op bedrijfstakniveau, vormen het slechtste van twee werelden. De empirische bewijzen voor deze curve bleken gaandeweg nogal wankel, wat te maken heeft met het feit dat de vrijemarktvariant in de echte wereld niet wordt waargenomen (zoals de naoorlogse arbeidseconomen al wisten). Die laatste is dus meer gaan fungeren als de theoretische benchmark waaraan de realiteit wordt afgemeten. Zo waren het in ons land Teulings en Hartog (1998) die aantoonde dat de loonverschillen in corporatistische landen (zoals Nederland) dichter bij de voorspellingen van het competitieve model lagen dan in de meer gedecentraliseerde Angelsaksische landen. De verklaring werd in de geest van Calmfors en Driffill gezocht in de halfbakken markten waarin de macht van insiders noch door de druk van competitie noch door beleidsmatige sturing in toom wordt gehouden. In een voor een groter publiek geschreven boek vertaalde Teulings (1996 p.15) dit als de conclusie “dat voor het realiseren van een marktconforme uitkomst het marktmechanisme niet het meest doelmatige instrument is” en dat we het veeleer moeten hebben van “een systeem van instituties dat deze uitkomst op soepele wijze tot stand brengt”.

Deze gedachte dat de idealen van het competitieve model beter langs bestuurlijke weg dan via de ‘vrije markt’ bereikt kunnen worden, vinden we in de arbeidseconomische literatuur geregeld terug. Arbeidsrechten, gecoördineerde loonvorming, positieve-actiebeleid en gesubsidieerde toegang tot opleidingen en trainingen zijn de meest genoemde institutionele interventies. In de optimistische jaren negentig stelde Kaufman dat het competitieve model voor de Amerikaanse arbeidsmarkt meer realiteitswaarde had gekregen, maar “this outcome reflects more the guiding hand of government (...) than the presumed equilibrating forces of demand and supply” (Kaufman 1994 p.184). De solidaire loonpolitiek en het actieve arbeidsmarktbeleid van het reeds genoemde ‘Zweedse model’ waren al in de jaren vijftig geïnspireerd door de gedachte dat de echte markt te langzaam werkt om marktconforme uitkomsten voort te brengen.

Deze inzichten zijn weer meer gemeengoed geworden, nu we na het neoliberale intermezzo in de derde naoorlogse periode verkeren. Het geloof is verdwenen dat vrije markten een eerlijke inkomensverdeling zullen brengen, de flexibele arbeid is doorgeschoten en moet ten dele worden teruggedraaid (Commissie Borstlap 2020)

en voor bestaanszekerheid wordt weer allerwege naar de overheid gekeken. De “*big guys on the block*”, zoals Freeman (1998 p.3) de destijds afgedankte macro-economen betitelde, hebben hun dominante posities in het economisch bestel opnieuw ingenomen. De arbeidsmarkt ligt wederom in de schaduw van het macrobeleid.

Dit scheidt nieuwe handelingsmogelijkheden. Paul de Beer is zich daar in zijn boek terdege van bewust en stelt dat de ruimte voor beleid groter is als we ons losmaken van het dwingende beeld van de arbeidsmarkt. “Aangezien de arbeidsmarkt geen natuurverschijnsel is, maar letterlijk en figuurlijk mensenwerk, kunnen we die in hoge mate zelf bepalen” (p.192-193). Dat mag zo zijn, maar juist voor het voeren van beleid heb je behoefte aan richtinggevende principes. Beleid wordt maar al te gemakkelijk de speelbal van allerlei belangengroepen, dus is het waardevol te beschikken over een kompas dat wijst op het algemeen belang of de maatschappelijke welvaart. Het model van de perfecte arbeidsmarkt verschaft zo’n kompas, niet omdat je het in de werkelijkheid zou moeten realiseren, maar omdat het systematisch doorredeneert wat er zou gebeuren onder ‘ideale’ omstandigheden die we in grote lijnen als rechtvaardig herkennen. Dat geeft op zijn minst een referentietheorie – het soort theorie dat in de sociologie zo node wordt gemist (De Vos 2020). Economen zijn het over veel oneens, maar vanwege hun gedeelde referentiekader is het meestal duidelijk *waarover* ze het oneens zijn. Sprekend als socioloog vind ik dat een niet te onderschatten voordeel.

Mijn zorg is daarom dat De Beer het kind met het badwater weggooit. Natuurlijk is het een mythe dat de arbeidsmarkt feitelijk als het standaardmodel zou kunnen functioneren. Maar sociologen weten dat de samenleving mede op basis van collectieve voorstellingen en (jawel) mythen functioneert. ‘Gelijk loon voor gelijke arbeid’ is een oerprincipe van de neoklassieke theorie, maar ook een leus van de vakbeweging. Het tegengaan van marktafscherming en het slechten van toegangsbarrières staat niet zover af van wat we tegenwoordig aanprijzen als een ‘inclusieve arbeidsmarkt’. En de ‘compenserende loonverschillen’ (een idee zo oud als Adam Smith) kunnen ons op weg helpen om de lageropgeleiden, vaak degenen die het zwaarste werk doen, eerlijker te belonen. Van mij mag De Beer dit allemaal ‘mythen’ noemen. Maar kunnen we er zonder?

Literatuur

Akerlof GA en Yellen JL (1986) *Efficiency wage models of the labor market*. Cambridge: Cambridge University Press.

Beer P de (2005) *Perspectief op de arbeidsmarkt*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Beer P de (2024) *The Labour Market Myth. How the market metaphor hinders our understanding of*

-
- work. Cheltenham: Edward Elgar.
- Buitendam A, Dumas DAG en Glebbeek AC (red) (1990) *Het Zweedse Model: geschikt voor import?* Assen: Van Gorcum.
- Calmfors L en Driffill J (1988) Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy* 3(6):13-61.
- Commissie Borstlap (2020) *In wat voor land willen wij werken?* Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>
- Freeman RB (1998) War of the models: which labour market institutions for the 21st century? *Labour Economics* 5(1):1-24.
- Glebbeek AC (1993) *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Hartog J. en Theeuwes JJM (1990) De ontwikkeling van de arbeidseconomie. In: JJ Schippers (red.) *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid*. Groningen: Wolters-Noordhoff, 7-39.
- Hoof JJ van (1977) Arbeidsmarktonderzoek op een keerpunt. *Sociologische Gids* 24(1-2):5-33.
- Kaufman BE (1988) The postwar view of labor markets and wage determination. In: BE Kaufman (red) *How labor markets work*. Lexington: Lexington Books, 145-203.
- Kaufman BE (1994) The evolution of thought on the competitive nature of labor markets. In: C Kerr en PD Staudohar (red) *Labor economics and industrial relations: Markets and institutions*. Cambridge: Harvard University Press, 145-188.
- Kerr C (1988) The neoclassical revisionists in labor economics (1940-1960) – R.I.P. In: BE Kaufman (red) *How labor markets work*. Lexington: Lexington Books, 1-46.
- Kerr C (1994) The social economics revisionists: The ‘real world’ study of labor markets and institutions. In: C Kerr en PD Staudohar (red) *Labor economics and industrial relations: Markets and institutions*. Cambridge: Harvard University Press, 66-108.
- Krugman P (2013) Macrofoundations (Wonkish). *The New York Times*, 26 oktober.
- Lulofs JG (1960) *De Amerikaanse arbeidsmarkt*. Meppel: Boom.
- Meidner R. en Hedborg A (1985) *Modell Schweden*. Frankfurt: Campus.
- Swaan A de (2022) Een eeuw sociologie als leervak. In: J van den Berg, M Ham, R Bosman en G Engbersen (red) *Raadselen van de maatschappij. Honderd jaar sociologie in Nederland*. Amsterdam: Van Gennep, 79-92.
- Teulings C (1996) *De plaats van de vakbeweging in de toekomst*. Den Haag: Welboom.
- Teulings C en Hartog J (1998) *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tooze AJ (2018) *Crashed. How a decade of financial crises changed the world*. London: Allan Lane.
- Voorden W van (1995) *Institutionalisering en arbeidsmarktbeleid*. Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Vos H de (2020) Een sociologie die ertoe doet: een realistisch normatief kader voor sociale hervormingen. *Weblog Toegepaste sociale wetenschap*. <https://toegepastesocialewetenschap.blogspot.com/2020/10/een-sociologie-die-ertoe-doet-een.html>
- Wielers R en Schippers J (1998) Labour market research: The supremacy of neoclassical economic theory. In: G Evers, B van Hees en J Schippers (red) *Work, organisation and labour in Dutch society: A state of the art of the research*. Dordrecht: Kluwer, 37-61.

Wielers R (2022) Van fabrieksarbeider tot zzp-er. De veranderende aard en betekenis van werk. In: J van den Berg, M Ham, R Bosman en G Engbersen (red) *Raadselen van de maatschappij. Honderd jaar sociologie in Nederland*. Amsterdam: Van Genneep, 15-30.

Over de auteur

Arie Glebbeek (1954) was tot zijn pensionering als universitair hoofddocent verbonden aan de vakgroep sociologie van de Rijksuniversiteit Groningen. Zijn aandachtsgebieden waren (en zijn) arbeidssociologie, beleidssociologie, sociaaleconomische vraagstukken en de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarnaast was hij vele jaren bestuurslid en secretaris van de Nederlandse Sociologische Vereniging.