**De rol van arbeidsmarktinstituties in de arbeidsmarktproblematiek in de periferie van Europa**

Bachelorscriptie Economie & Bedrijfseconomie (FEB13100)

Erasmus School of Economics

Erasmus Universiteit Rotterdam

Door: Jan-Kees Lokerse

Scriptiebegeleider: Bas Jacobs

# Inhoudsopgave

[Inhoudsopgave 2](#_Toc360462555)

[Voorwoord 4](#_Toc360462556)

[Inleiding 5](#_Toc360462557)

[Hoofdstuk 1: Werking arbeidsmarkt en sleutelvariabelen 6](#_Toc360462558)

[Werking arbeidsmarkt 6](#_Toc360462559)

[Sleutelvariabelen 6](#_Toc360462560)

[Arbeidsmarktinstituties 7](#_Toc360462561)

[Werkloosheidsuitkeringen 7](#_Toc360462562)

[Actief arbeidsmarktbeleid 8](#_Toc360462563)

[Vakbondsactiviteit 9](#_Toc360462564)

[Lonen en loonvorming 9](#_Toc360462565)

[Ontslagbescherming 10](#_Toc360462566)

[Hoofdstuk 2: Modellen van de arbeidsmarkt 13](#_Toc360462567)

[Competitieve arbeidsmarkten met zoekfricties 13](#_Toc360462568)

[Werkloosheidsuitkeringen 15](#_Toc360462569)

[Actief arbeidsmarktbeleid 15](#_Toc360462570)

[Vakbondsactiviteit 16](#_Toc360462571)

[Lonen en loonvorming 16](#_Toc360462572)

[Ontslagbescherming 17](#_Toc360462573)

[Imperfecte competitieve arbeidsmarkten met prestatielonen 18](#_Toc360462574)

[Werkloosheidsuitkeringen 20](#_Toc360462575)

[Actief arbeidsmarktbeleid 20](#_Toc360462576)

[Lonen en loonvorming 21](#_Toc360462577)

[Ontslagbescherming 21](#_Toc360462578)

[Imperfecte competitieve arbeidsmarkten met vakbonden 21](#_Toc360462579)

[Werkloosheidsuitkeringen 22](#_Toc360462580)

[Actief arbeidsmarktbeleid 23](#_Toc360462581)

[Vakbondsactiviteit 23](#_Toc360462582)

[Ontslagbescherming 23](#_Toc360462583)

[Insider-Outsider model 24](#_Toc360462584)

[Werkloosheidsuitkeringen 25](#_Toc360462585)

[Actief arbeidsmarktbeleid 26](#_Toc360462586)

[Vakbondsactiviteit 26](#_Toc360462587)

[Lonen en loonvorming 26](#_Toc360462588)

[Ontslagbescherming 27](#_Toc360462589)

[Hoofdstuk 3: Arbeidsmarktinstituties in de periferie van Europa 28](#_Toc360462590)

[Griekenland 28](#_Toc360462591)

[Werkloosheid 28](#_Toc360462592)

[Werkloosheidsuitkeringen 28](#_Toc360462593)

[Actief arbeidsmarktbeleid 28](#_Toc360462594)

[Vakbondsactiviteit 29](#_Toc360462595)

[Lonen en loonvorming 29](#_Toc360462596)

[Ontslagbescherming 29](#_Toc360462597)

[Ierland 30](#_Toc360462598)

[Werkloosheid 30](#_Toc360462599)

[Werkloosheidsuitkeringen 30](#_Toc360462600)

[Actief arbeidsmarktbeleid 30](#_Toc360462601)

[Vakbondsactiviteit 31](#_Toc360462602)

[Lonen en loonvorming 31](#_Toc360462603)

[Ontslagbescherming 31](#_Toc360462604)

[Portugal 32](#_Toc360462605)

[Werkloosheid 32](#_Toc360462606)

[Werkloosheidsuitkeringen 32](#_Toc360462607)

[Actief arbeidsmarktbeleid 32](#_Toc360462608)

[Vakbondsactiviteit 32](#_Toc360462609)

[Lonen en loonvorming 33](#_Toc360462610)

[Ontslagbescherming 33](#_Toc360462611)

[Spanje 34](#_Toc360462612)

[Werkloosheid 34](#_Toc360462613)

[Werkloosheidsuitkeringen 34](#_Toc360462614)

[Actief arbeidsmarktbeleid 35](#_Toc360462615)

[Vakbondsactiviteit 35](#_Toc360462616)

[Lonen en loonvorming 35](#_Toc360462617)

[Ontslagbescherming 36](#_Toc360462618)

[Conclusie 37](#_Toc360462619)

[Literatuurlijst 41](#_Toc360462620)

[Appendix 49](#_Toc360462621)

# Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn bachelorscriptie met als thema de arbeidsmarktproblematiek in de periferie van Europa. Na een periode van ruim drie jaar sluit ik hiermee mijn bachelor Economie en Bedrijfseconomie aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam af. Langs deze weg wil ik mijn scriptiebegeleider Bas Jacobs bedanken voor de deskundige uitleg, suggesties en feedback.

Veel leesplezier,

Jan-Kees Lokerse

Rotterdam, Juli 2013

# Inleiding

Sinds de kredietcrisis die een aanvang nam in 2007 is de werkloosheid in de periferie[[1]](#footnote-1) van Europa sterk opgelopen. Er is sprake van een duidelijke ‘breuk’ met de voorgaande periode. De sterk opgelopen werkloosheid staat in schril contrast met andere Europese landen waar het werkloosheidsniveau veel minder hard is gestegen.

Deze thesis onderzoekt of de economische theorie met betrekking tot arbeidsmarkten en arbeidsmarktinstituties de verschillen over tijd en tussen de landen kan verklaren.

Ten eerste wordt er een korte beschrijving gegeven van de werking van de arbeidsmarkt en de sleutelvariabelen in theoretische modellen. Deze sleutelvariabelen omvatten werkloosheid, lonen, vervangingsratio, baanstromen, participatiegraden, korte en langdurige werkloosheid en ontslagbescherming.

Ten tweede integreren we deze sleutelvariabelen in vier verschillende modellen van de arbeidsmarkt, d.w.z. competitieve arbeidsmarkten met zoekfricties, imperfecte competitieve arbeidsmarkten gekenmerkt door prestatielonen en vakbonden, en insider-outsidermodellen. In deze context laten we zien dat deze vier modellen identieke conclusies opleveren met betrekking tot de impact van de sleutelvariabelen.

Ten derde worden de theoretische bevindingen vergeleken met de arbeidsmarktsituaties in Griekenland, Ierland, Portugal en Spanje. We proberen de arbeidsmarktsituaties daar te verklaren.

# 

# Hoofdstuk 1: Werking arbeidsmarkt en sleutelvariabelen

## Werking arbeidsmarkt

De traditionele theorie in de schoolboeken stelt dat, in een competitieve economie met volledige markten en perfecte informatie, economische agenten vraag en aanbod van arbeid bepalen door optimalisatie van hun nutsfunctie. Dankzij perfect flexibele prijzen en lonen bevindt de economie zich altijd in een evenwicht.

Hoewel deze theorie geschikt is als referentiekader, is zij geen realistische beschrijving van moderne markten door haar aannames (volledige markten, perfecte informatie, homogene agenten, perfecte concurrentie). Een realistische beschrijving houdt rekening met het loon en prijsvormingmechanisme in imperfect competitieve markten (Blanchard, 1986; Layard en anderen, 1991). Nominale lonen zijn het resultaat van onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers.

Om de prestaties op de arbeidsmarkt weer te geven zijn er twee typen indicatoren. Indicatoren die de voorraad meten (zoals het werkloosheidspercentage, het werkgelegenheidspercentage en de participatiegraad) en indicatoren die de stromen meten (zoals baancreatie, baandestructie en de instroom en uitstroom in de werkloosheid). Sommige instituties hebben invloed op de voorraad en sommige op de stromen, anderen op beide.

In zowel de voorraad- als de stroombenadering van arbeidsmarktprestaties beïnvloeden arbeidsmarktinstituties de aanneem- en ontslagbeslissingen van werkgevers en de bereidwilligheid van werklozen om een baan aan te nemen.

## Sleutelvariabelen

Arbeidsmarktinstituties zorgen ervoor dat het evenwicht op de arbeidsmarkt wegdrijft van het competitief evenwicht. In dit hoofdstuk geven we u een beschrijving van de sleutelvariabelen in de theoretische modellen van arbeidsmarkten. Deze zijn werkloosheid, baanstromen en arbeidsmarktinstituties in de vorm van werkloosheidsuitkeringen, actief arbeidsmarktbeleid, vakbondsactiviteit, lonen en loonvorming en ontslagbescherming.

De belangrijkste indicator om prestaties op de arbeidsmarkt te meten is het werkloosheidspercentage. Figuur 1 laat de werkloosheidsniveaus van verschillende Europese en Angelsaksische landen zien. De landen rond de Middellandse zee, met uitzondering van Italië, hebben een significant hoger werkloosheidspercentage dan de Scandinavische en Angelsaksische landen. De prestaties van de Continentale Europese landen liggen ergens in het midden.

## Arbeidsmarktinstituties

We focussen ons op vijf arbeidsmarktinstituties: werkloosheidsuitkeringen, actief arbeidsmarktbeleid, vakbondsactiviteit, lonen en loonvorming en ontslagbescherming.

### Werkloosheidsuitkeringen

In een perfect werkende arbeidsmarkt is er geen behoefte aan werkloosheidsuitkeringen. Het spel van vraag en aanbod zorgt er voor dat werkloosheid niet voorkomt, of hoogstens van voorbijgaande aard (frictionele werkloosheid). Een perfect werkende arbeidsmarkt is echter een fictieve situatie, in de werkelijke wereld komt werkloosheid wel voor. Om enige inkomenszekerheid te geven aan werklozen zijn in veel landen systemen ontstaan die een vervangingsinkomen geven in geval van werkloosheid, de zogenaamde werkloosheidsuitkering.

Er zijn een aantal duidelijke voordelen verbonden aan het systeem van werkloosheidsuitkeringen. In de eerste plaats is het een middel voor armoedepreventie en biedt het zekerheid aan werkenden, die bij afwezigheid van de werkloosheidsuitkering meer zouden moeten sparen om zich in te dekken tegen het risico op werkloosheid. Ten tweede zijn werkloosheidsuitkeringen gunstig, omdat de werkloze de ruimte (en/of tijd) wordt geboden om te zoeken naar een geschikte baan in plaats van dat men de eerste de beste baan direct moet aannemen. Hierdoor kan de kwaliteit van de matches tussen de werkloze en de beschikbare vacatures worden verhoogd (Marimon en Zilibotti, 1999). Tevens doen uitkeringsstelsels dienst als automatische stabilisator in tijden van crisis.

Werkloosheidsuitkeringen brengen echter ook een aantal gevaren met zich mee. Een uitkering kan ertoe bijdragen dat de werkloze zicht minder inspant om weer aan het werk te geraken dan wenselijk is. Dit zogenaamde ‘disincentive-‘effect of ontmoedigingseffect is gerelateerd aan de zogenaamde werkloosheidsvallen (OECD, 2005a). Deze kunnen voorkomen dat de werkloosheidsuitkering relatief te hoog wordt in vergelijking met wat men netto overhoudt als men zou gaan werken. Wanneer dit het geval is, wordt het zoeken naar werk ontmoedigd.

### Actief arbeidsmarktbeleid

Actief arbeidsmarktbeleid heeft het doel werklozen aan een baan te helpen. Binnen het actief arbeidsmarktbeleid kunnen grosso modo een viertal soorten van maatregelen worden onderscheiden (Boeri & Van Ours, 2008): (1) opleidingsmaatregelen, voor zowel werklozen als werknemers; (2) subsidies bij tewerkstelling (zowel subsidies bij indiensttreding in private sector als directe baancreatie door de overheid en subsidies aan werkloze startende ondernemers); (3) bemiddelingsactiviteiten van de PES (Public Employment Service), waarbij gedacht moet worden aan, bemiddeling, plaatsing, begeleiding, helpen bij het (leren) zoeken, etc.; en (4) activering van de werkloze, voornamelijk maatregelen die aansporen om actiever werk te zoeken, hetzij via opvolgen van de zoekinspanning die gekoppeld is aan het risico op een uitkeringssanctie, hetzij door verplichting om deel te nemen aan bepaalde maatregelen, zoals opleiding of gesubsidieerde tewerkstelling.

Boeri en van Ours (2008) verklaren het bestaan van actief arbeidsmarktbeleid vanuit het ontmoedigingseffect van werkloosheidsuitkeringen. Zij stellen een positieve correlatie tussen enerzijds werkloosheidsuitkeringen en anderzijds actief arbeidsmarktbeleid vast: landen met relatief genereuze werkloosheidsuitkeringen zijn typisch ook de landen die veel spenderen aan actief arbeidsmarktbeleid.

Een aantal macro-economische studies heeft een positief effect gevonden van uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid op werkloosheid. Bassanini en Duval (2006) concluderen dat uitgaven aan arbeidsmarkttraining de werkloosheidsgraad significant verlaagt. Tevens concluderen zij dat de stijging van de werkloosheid door genereuze werkloosheidsuitkeringen wordt verlaagd door uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid. Boone en van Ours (2004) vinden eveneens dat uitgaven aan arbeidsmarkttraining de werkloosheid substantieel verlaagt en dat het effect van werkloosheidsuitkeringen verminderd wordt. Uitgaven aan bemiddelingsactiviteiten hebben ook een negatief effect op werkloosheid, hoewel dit effect kleiner is. Uitgaven aan gesubsidieerde banen helpen werklozen niet aan een ongesubsidieerde baan.

### Vakbondsactiviteit

De onderhandelingspositie van de vakbonden hangt in de eerste plaats af van het aantal mensen dat door de vakbond gerepresenteerd wordt, de vakbondsdichtheid. De vakbondsdichtheid wordt gewoonlijk gemeten als het aandeel werknemers in loondienst dat lid is van de vakbond ten opzichte van de totale beroepsbevolking; dit wordt uitgedrukt in een percentage. Wanneer het aantal niet-georganiseerde werknemers waaruit ondernemingen kunnen werven klein is, zijn de vakbonden een dominante aanbieder van aanbod voor de ondernemingen. Dat betekent dat hoe hoger de vakbondsdichtheid, des te sterker de relatieve onderhandelingspositie van de vakbond is.

In veel landen zorgen verplichte en vrijwillige uitbreidingsmechanismen ervoor dat de collectieve arbeidsovereenkomsten ook gelden voor niet-georganiseerde werknemers en bedrijven. Dit kan zorgen voor een verschil tussen het aantal werknemers dat lid is van een vakbond (vakbondsdichtheid) en het aantal werknemers dat gedekt wordt door de collectieve overeenkomsten (vakbondsdekking).

Een literatuuronderzoek van Aidt en Tzannatos (2002) laat zien dat er een verband bestaat tussen de kenmerken van collectieve onderhandelingssystemen en macro-economische prestaties. Hogere vakbondsdichtheid en vakbondsdekking worden gerelateerd aan een aantal negatieve effecten die voorspeld worden door monopolistische vakbondsmodellen (waarover later meer).

### Lonen en loonvorming

Calmfors en Driffill (1988) stellen dat de werkloosheid het geringst is bij beide uitstersten van de centralisatiegraad van loononderhandelingen. Zowel centrale als decentrale loononderhandelingen leiden tot een lager reëel loonniveau in vergelijking met onderhandelingen op het intermediaire niveau (sectoraal). De argumenten voor deze omgekeerd U-vormige relatie tussen de mate van centralisatie en werkloosheid baseren Calmfors en Driffill op onvolmaakte concurrentie op de arbeidsmarkt. Zowel bij gedecentraliseerde als bij gecentraliseerde loononderhandelingsystemen worden betrokken partijen geconfronteerd met een zeer ongunstige wisselwerking tussen reële lonen en werkgelegenheid.

Bij centrale loononderhandelingen heeft de vakbond prikkels om de lonen te matigen. Hoge (nominale) looneisen gesteld door vakbonden leiden niet tot even hoge reële loonstijgingen. Door de centrale organisatiegraad resulteren hoge looneisen tot hogere lonen in de gehele economie. De nominale lonen stijgen wel, maar de reële lonen niet. Omdat hoge looneisen direct doorwerken in hogere kostprijzen, een verslechterde concurrentiepositie, wat resulteert in minder banen. Uit eigen belang zal de vakbond rekening houden met de werkgelegenheidseffecten van haar loonafspraken.

Bij onderhandelingen op bedrijfsniveau (decentraal) moet men rekening houden met de concurrentie in de bedrijfstak. Hoge looneisen worden doorberekend in de prijzen van het bedrijf. De prijsverhoging leidt tot een teruglopende vraag naar de producten van het bedrijf met een lagere werkgelegenheid als gevolg. De vakbonden zullen gematigde looneisen stellen in een gedecentraliseerde onderhandelingstructuur.

Bij sectorale loononderhandelingen is de werking van beide prikkels zwak waardoor een duidelijk disciplineringmechanisme voor de vakbond ontbreekt. Wanneer vakbonden in deze setting hoge looneisen stellen, leidt dit slechts tot een beperkt verlies van de vraag naar de producten van het bedrijf. Alle bedrijven in de sector zijn immers genoodzaakt de loonsverhoging in gelijke mate door te berekenen in de prijzen. Alleen de prijzen binnen dezelfde sector stijgen, maar niet de prijzen in de andere sectoren, waardoor de reële loonstijgingen bijna even hoog zijn als de nominale loonstijgingen. In geval van een semi-gecentraliseerd loononderhandelingssysteem is er dus een grotere prikkel voor het stellen van hoge looneisen dan bij een ge(de)centraliseerde onderhandelingssystemen.

### Ontslagbescherming

Ontslagbescherming is gebaseerd op de aanname dat er sprake is van een onevenwichtige machtsverhouding tussen werkgevers en werknemers aan de onderhandelingstafel, waarbij eerstgenoemde de grootste onderhandelingsmacht heeft. Ontslagbescherming refereert aan alle maatregelen om werknemers te beschermen.

Vanuit economisch theoretisch perspectief is ontslagbescherming onder te verdelen in twee componenten: belasting en transfer. Het transfergedeelte is een geldelijke overdracht van de werkgever naar de werknemer, en valt te vergelijken met het loon. Het omvat ontslagvergoedingen, opzegtermijnen en collectieve ontslagkosten. Het belastinggedeelte bestaat uit kosten die de werkgever draagt in relatie tot andere partijen, zoals proces-, procedure- en ‘hiring’-kosten.

Ontslagbescherming heeft een aantal positieve effecten met betrekking tot de arbeidsmarkt:

Allereerst kan ontslagbescherming dienen als extra inkomensverzekering in geval van ontslag. Enkele recente papers, d.w.z. Fella (2006) en Pissarides (2001, 2004) benadrukken de rol van ontslagvergoedingen en opzegtermijnen als een verzekering tegen inkomstendaling bij ontslag. Dit heeft twee implicaties. Ten eerste wordt het inkomen verspreid over een langere tijdshorizon en verkleint het de kloof tussen inkomen bij werkgelegenheid en werkloosheid. Ten tweede bestaat de mogelijkheid dat de werknemer verhuist naar een productievere baan zonder inkomensverlies. Daarmee is ontslagbescherming theoretisch gezien een perfect substituut voor o.a. de werkloosheidsuitkering (Pissarides 2001).

Ten tweede biedt ontslagbescherming een bescherming aan kwetsbare groepen die in geval van ontslag extra moeilijk een nieuwe baan en inkomstenbron kunnen vinden. Deze groepen omvatten o.a. ouderen, zwangere vrouwen en gehandicapten. Met deze paternalistische functie draagt ontslagbescherming bij aan het verminderen van discriminatie van deze groepen en bevordert het hun werkgelegenheid en helpt daarmee sociale zekerheidsfondsen besparen op de noodzakelijke inkomensondersteuning (Cazes en Nesporova, 2003).

Tevens zijn er ook een aantal negatieve effecten van ontslagbescherming:

Ten eerste verlaagt ontslagbescherming zowel de instroom in als de uitstroom uit werkloosheid. Ontslagbescherming remt de flexibiliteit van de arbeidsmarkt af, doordat het de mogelijkheid van werkgevers om personeel aan te nemen en te ontslaan vermindert. Flexibele arbeidsmarkten stimuleren de werkgelegenheid. Di Tella en MacCulloch (2004) vinden een positieve correlatie tussen enerzijds flexibiliteit en anderzijds werkgelegenheid en participatie, en in mindere mate werkloosheid.

Baancreatie wordt verminderd, omdat het ontslag kostbaarder is geworden. Er wordt alleen een baan gecreëerd en een werknemer ingehuurd wanneer men de werknemer voor langere tijd in dienst verwacht te nemen. Banen waarvan verwacht wordt dat ze een korte levensduur hebben, worden niet gecreëerd in geval van strikte ontslagbescherming (Pissarides, 1999).

De reden voor verminderde baandestructie is duidelijk. Ontslagbescherming geeft extra kosten voor de werkgever waardoor baandestructie moeilijker en duurder wordt. In de eerste plaats zadelt ontslagbescherming werkgevers op met hogere directe kosten in de vorm van arbeidskosten door ontslagvergoedingen en andere verplichtingen, zoals hulp bij tewerkstelling. Bovendien zorgen administratieve procedures (opzegtermijnen, onderhandelingen met sociale partners) voor extra kosten.

Het is voor werknemers en werkgevers het beste als iedereen terechtkomt op de plaats waar de arbeidsproductiviteit het hoogst is. Door ontslagbescherming stromen werknemers minder snel naar een productievere baan. Daarnaast kan ontslagbescherming ertoe leiden dat werknemers zich minder gaan inspannen of minder in zichzelf investeren. Door deze mechanismen leidt striktere ontslagbescherming tot een daling van de productiviteit.

Eén van de eerste pogingen om de effecten van ontslagbescherming op de stromen van de arbeidsmarkt te analyseren, was de studie van Garibaldi et al. (1997). Zij presenteren een verband met arbeidsmarktinstituties en beleid en vinden een negatieve correlatie tussen reallocatie van banen en de striktheid van ontslagbescherming en de duur van werkloosheidsuitkeringen. Onderzoek van Blanchard (1999) laat duidelijk zien dat landen met strikte ontslagbescherming zowel lagere instroom in werkgelegenheid als hogere werkloosheidsduur hebben. Verder onderzoek van o.a. Gómez-Salvador et al. (2004), Caballero et al. (2004) en Wolfers (2005) bevestigen dat zowel de baanduur als de duur van de werkloosheidsperiode omhoog gaan en de in- en uitstroom vermindert.

# Hoofdstuk 2: Modellen van de arbeidsmarkt

## Competitieve arbeidsmarkten met zoekfricties

In het volgende onderdeel wordt het zoek-en-matchingmodel van Mortensen en Pissarides beschreven en de sleutelvariabelen geïnternaliseerd.

De functie van de arbeidsmarkt is het bij elkaar brengen van werkzoekenden en werkgevers. Aangezien niet alle personen en banen hetzelfde zijn, gaat hier een matchingproces aan vooraf. Werkzoekenden zijn op zoek naar een passende baan en werkgevers proberen de meest geschikte kandidaat voor hun vacatures te vinden.

**Werkzoekenden**

De groep werkzoekenden bestaat zowel uit werklozen als uit personen die al een baan hebben, maar op zoek zijn naar een andere baan. Het is niet gemakkelijk om de geschikte baan of de geschikte persoon voor een baan te vinden. Het proces waardoor werknemers en werkgevers elkaar vinden wordt weergegeven met een matchingfunctie waarbij rekening gehouden wordt met de fricties en transactiekosten op de arbeidsmarkt. De fricties omvatten factoren als onvolledige informatie, heterogeniteit en onzekerheid.

In een basis-zoekmodel maken werkzoekenden een afweging tussen de kosten en baten van verder zoeken en de kosten en baten van het accepteren van een baanaanbod. Zoekinspanningen genereren informatie over alternatieve baanaanbiedingen. De zoekinspanningen bestaan uit activiteiten, zoals het gebruikmaken van uitzendbureaus, directe sollicitaties, advertenties in kranten en tijdschriften bekijken. De baten van verder zoeken zijn duidelijk: des te langer een persoon zoekt, des te meer banen hij kan bekijken en des te groter de kans op een hoger loonaanbod.

Aan het verder zoeken zijn ook kosten verbonden: ten eerste moet de werkzoekende tijd en energie steken in het zoekproces. Verder zijn er zogeheten ‘opportunity kosten’. Wanneer een werkzoekende een baanaanbod besluit af te slaan, loopt hij het inkomen mis dat hij anders verdiend zou kunnen hebben. Door middel van een kosten-baten analyse kan worden beslist of verder zoeken profijtelijk is of niet.

In het basis zoekmodel wordt aangenomen dat werkzoekenden niet exact weten welk loon bij welke baan hoort, maar dat de loonverdeling wel bekend is. Aan de hand van deze loonverdeling kunnen de marginale kosten en baten van het zoeken bepaald worden. Een hoog loonaanbod zorgt voor lage marginale baten en *vice versa.* De reden hiervan is dat de kans op een hoger loon afneemt naarmate het huidige loonaanbod hoger is. Voor de marginale kosten geldt het omgekeerde. Des te hoger het loonaanbod, des te hoger de opportunity kosten. Zolang de marginale baten de marginale kosten overschrijden, zal de werkzoekende doorgaan met zoeken. Het reserveringsloon is het loon waarbij de marginale baten en de marginale kosten aan elkaar gelijk zijn. De optimale zoekstrategie is om elk aanbod lager dan het reserveringsloon te verwerpen en het eerste aanbod daarboven te accepteren. Dit impliceert dat de zoekperiode langer duurt naarmate het reserveringsloon hoger is.

**Werkgevers**

Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt bevinden zich de werkgevers met hun openstaande vacatures. Voor een specifieke baan worden specifieke eisen gesteld aan de werknemer. Werkgevers zijn op zoek naar de meest geschikte kandidaat voor een bepaalde functie. Evenals de werkzoekende heeft de werkgever ook te maken met fricties. Zo is het bijvoorbeeld moeilijk om te bepalen welke vaardigheden een sollicitant heeft.

Voor werkgevers kan eenzelfde soort zoekmodel worden geconstrueerd als voor werkzoekenden (van Ours, 1989). Langer zoeken vergroot de kans op een geschikte kandidaat, maar brengt ook opportunity kosten met zich mee: de opbrengsten die met de afgewezen kandidaat verkregen hadden kunnen worden. Een kosten-baten analyse leidt tot een reserveringseis. Deze geeft aan welke vaardigheden een sollicitant minimaal moet bezitten om in aanmerking te komen voor de baan.

**Arbeidsmarktinstituties.**

De derde partij in een arbeidsmarkt met zoekfricties is de overheid. Zij oefent door middel van haar beleid invloed uit op het zoekproces op de arbeidsmarkt. Namelijk doordat de overheid de instituties bepaalt, die (in)direct invloed uitoefenen op de zoekintensiteit van de werkzoekenden en werkgevers.

### Werkloosheidsuitkeringen

De eerste, en tevens ook de belangrijkste arbeidsmarktinstitutie die het reserveringsloon beïnvloedt, is de werkloosheidsuitkering. De theoretische en empirische analyse m.b.t. tot de rol van werkloosheidsuitkeringen in het baanzoekproces heeft zich geconcentreerd op het reserveringsloon. Mortensen (1970, 1977) was één van de eersten die liet zien dat de voorziening van werkloosheidsuitkeringen zowel de kosten van zoeken als de verwachte voordelen van toekomstig werk verminderden.

Werkloosheidsuitkeringen genereren een inkomen gedurende werkloosheid. Hierdoor wordt de pijn van gederfde inkomsten (loon) verlicht. Tevens wordt het verschil tussen werk en werkloosheid verkleind. Dit verhoogt de kieskeurigheid van de werkzoekende en verhoogt het reservatieloon. Een hoger reserveringsloon zorgt ervoor dat de gemiddelde zoekperiode langer duurt (Mortensen, 1970).

### Actief arbeidsmarktbeleid

Ten tweede heeft actief arbeidsmarktbeleid invloed op het baanzoekproces. Het doel van activiteiten zoals bemiddeling tussen werkzoekenden en werkgevers is het vergroten van de efficiëntie in het matchingproces. Wanneer een werkgever besluit om al dan niet een vacature te openen, vergelijkt een werkgever de verwachte toekomstige opbrengsten van de vacature met de kosten (o.a. inhuurkosten en loon). De opbrengsten van zijn afhankelijk van hoe snel een vacature naar verwachting wordt ingevuld. Een toename in de efficiëntie van het matchingproces verhoogt de kans dat een vacature wordt vervuld. Zodoende nemen de verwachte opbrengsten van het plaatsen van vacatures toe en zullen er bijgevolg meer vacatures worden geplaatst. Dit resulteert in hogere werkgelegenheid en een kortere zoekperiode.

Bovendien wordt de zoekintensiteit van werkzoekenden verhoogd wanneer zij worden gedwongen om actiever op zoek te gaan naar een baan (sollicitatieplicht). In Boone en van Ours (2006) wordt een zoek-matching model gebruikt om de impact van uitkeringssancties te analyseren. Deze sancties zijn een maatregel om het aantal matches van uitkeringontvangers te verhogen. In het zoek-matching model beïnvloeden de sancties de zoekintensiteit van werkzoekenden. Uitkeringssancties beïnvloeden de werkloosheidsduur op tweeërlei wijze. In de eerste plaats wordt de zoekintensiteit verhoogd doordat het nut van werkloos-zijn verminderd wordt. Door de sancties vermindert de uitkering, en zodoende ook het reservatieloon. Het tweede effect is dat het risico op een sanctie ook het zoekgedrag van andere werklozen beïnvloedt. De angst om gekort te worden op de uitkering spoort de werkzoekende aan om zijn zoekintensiteit te verhogen.

### Vakbondsactiviteit

Zoekfricties maken een match waardevol voor zowel de werkgever als de werknemer, omdat beide partijen slechter af zouden zijn bij beëindiging van de match. Dit geeft werknemers een bepaalde onderhandelingsmacht die gebruikt wordt tijdens loononderhandelingen om de lonen te laten stijgen tot boven het reservatieloon. Hierbij kunnen parallellen getrokken worden met het insider-outsider-model. De zoekfricties kunnen gezien worden als personeelsverloopkosten.

### Lonen en loonvorming

In een arbeidsmarkt met fricties en evenwichtswerkloosheid onderhandelen de werkzoekende en de werkgever over lonen. Over het algemeen wordt onderhandeld over de verdeling van het surplus dat ontstaat bij een succesvolle match tussen de werkzoekende en de werkgever. Er zijn verschillende versies van non-coöperatieve onderhandelingsspellen die in staat zijn om dit probleem op te lossen.

#### Efficiënte Nash onderhandeling

Een aannemelijke manier om het surplus te verdelen tussen werkgever en werknemers is door efficiënte Nash onderhandeling. MacDonald en Solow (1981) stellen een onderhandelingsspel voor waarbij gelijktijdig over werkgelegenheid en lonen wordt onderhandeld. Het loon in dit model is het gewogen gemiddelde van het maximale bedrag dat de onderneming wil betalen en het minimale bedrag dat de werknemers wil ontvangen, d.w.z. respectievelijk het marginale product van arbeid en het reservatieloon. Des te sterker de onderhandelingsmacht van de werknemer, des te dichter ligt het loonniveau naast het marginale product. En, vice versa, des te sterker de onderhandelingsmacht van de werkgever, des te dichter bij het reservatieloon. Derhalve heeft het loon een verdelingsfunctie m.b.t. tot het verwachte surplus vermindert met de zoekkosten.

Het loon hangt af van het uitkeringsniveau en de krapte op de arbeidsmarkt. Een krappere arbeidsmarkt of hoger uitkeringsniveau impliceert hogere lonen.

### Ontslagbescherming

De waarde van een match voor de werkgever is zoals eerder vermeld de opbrengsten van een baan vermindert met de kosten. Ontslagbescherming verhoogt de kosten voor de werkgever om iemand te ontslaan. In de modellen van Mortensen en Pissarides wordt ontslagbescherming gezien als een zuivere belasting voor de werkgever bij ontslag.[[2]](#footnote-2) (Pissarides, 2011). Een ontslagbelasting vermindert ontslagen. Sommige banen met lage productiviteit worden niet vernietigd dankzij ontslagbescherming waardoor de instroom in werkloosheid lager is.

Een ander belangrijk effect van ontslagbescherming is het effect op baancreatie. Wanneer de werkgever een baan creëert verwacht deze in de toekomst een ontslagvergoeding te moeten betalen wanneer het de werknemer wil ontslaan. Baancreatie wordt dus verminderd omdat een onderneming alleen een baan creëert en een werknemer inhuurt als men de werknemer voor langere tijd in dienst verwacht te nemen, sinds het ontslag kostbaarder is. Bovendien worden banen waarvan verwacht wordt dat ze een korte levensduur hebben niet gecreëerd als er strikte ontslagbescherming is (Pissarides, 1999). Net als de stroom in werkloosheid is ook de uistroom uit werkloosheid lager. De netto impact op werkloosheid is afhankelijk van welke stroom het meest daalt. Wanneer instroom harder daalt dan uitstroom, vermindert het werkloosheidsniveau en vice versa.

Op macro-economisch niveau is het netto-effect van ontslagbescherming op werkloosheidsniveau afhankelijk van welke stroom het meeste daalt. Wanneer de omvang van de stroom in werkloosheid harder daalt dan de stroom uit werkloosheid dan neemt het werkloosheidsniveau toe, en vice versa. Empirisch onderzoek toont aan dat de impact van ontslagbescherming op het werkloosheidsniveau klein is. De impact op de stromen is groter. De omvang van de stromen neemt af, er is sprake van minder baan- en personeelsverloop, lagere gemiddelde arbeidsproductiviteit en langere werkgelegenheids- en werkloosheidsduur (OECD, 1999).

## Imperfecte competitieve arbeidsmarkten met prestatielonen

Volgens de klassieke theorieën over markten en marktwerking ontstaat door het prijsmechanisme een evenwichtssituatie waarbij gevraagde en aangeboden hoeveelheid gelijk zijn aan elkaar. Dit zou men ook op de arbeidsmarkt verwachten, waardoor er bijgevolg geen onvrijwillige werkloosheid kan bestaan. Maar zelfs tijdens perioden van hoogconjunctuur signaleren we dat de hoeveelheid aangeboden arbeid hoger is dan vraag naar arbeid. Volgens de conventionele theorieën zou je dan verwachten dat het loonniveau lager wordt, waardoor alsnog een evenwichtssituatie ontstaat waar de aangeboden en gevraagde hoeveelheid arbeid aan elkaar gelijk zijn. Maar dat gebeurt niet, altijd is er wel enige onvrijwillige werkloosheid. Shapiro en Stiglitz (1984) verklaren dit met de theorie van de efficiëntielonen. Deze theorie biedt verschillende verklaringen voor het feit dat sommige werkgevers lonen betalen boven het evenwichtsniveau.

**Shirking model**

De meest geciteerde en empirisch geteste versie van het efficiëntieloonmodel is het ‘shirking model’[[3]](#footnote-3) van Shapiro en Stiglitz (1984). Door werknemers een hoger loon te bieden dan volgens de markt nodig is, prikkelt dit de werknemers tot inspanning en voorkomt het hogere loon *lijntrekken*. Bij de meeste banen is het moeilijk om inspanning te meten en zijn arbeidscontracten zelden perfect. Daarnaast is het controleren van werknemers te kostbaar of te onnauwkeurig (Shapiro en Stiglitz, 1984). Werknemers die kiezen voor *lijntrekken* lopen de kans om gepakt te worden, met ontslag als gevolg. De dreiging van ontslag op *lijntrekken* creëert een prikkel om dit niet te doen. Des te hoger het loon, des te hoger de straf. Werkloosheid kan eveneens dienen als dreiging. Hogere werkloosheid betekent een grotere pool voor werkgevers om uit te vissen, verkleint de kans op werk en verhoogt de werkloosheidsduur voor werklozen.

In competitieve markten bieden werkgevers het evenwichtsloon. Door dat te doen is er geen dreiging, omdat werknemers een baan kunnen vinden met hetzelfde evenwichtsloon. In deze situatie zullen werknemers volgens het rationele ‘cheater’ model (Nagin et. al, 2002)ervoor kiezen om te *lijntrekken*. Onder deze omstandigheden is het voor de werkgevers voordelig om zijn lonen te laten stijgen om het *lijntrekken* te verminderen. Wanneer het voor één werkgever voordelig is, zal het voor alle werkgevers voordelig zijn om in het evenwicht een gelijk loon te betalen.

Het model van Shapiro en Stiglitz (1984) geeft een eenvoudige weergave van bovenstaande redenatie. In hun model kan een werknemer ofwel werkzaam of werkloos zijn. Wanneer de werknemer werkzaam is, moet deze een beslissing nemen over zijn inspanningsniveau. Hij kan ervoor kiezen om te werken (e>0) en loon (w) te ontvangen of om te *lijntrekken* (e=0). Wanneer een werknemer kiest om te *lijntrekken* bestaat er een kans q dat hij wordt betrapt en wordt ontslagen. De werknemer kiest het inspanningsniveau waarbij zijn (verdisconteerde) nut het hoogst is. Hij vergelijkt het verwachte nut van een werkzame *lijntrekker* en dat van een werkzame *niet-lijntrekker*.

Nut van een werkzame lijntrekker (Uwl): w + (b+q)(Uu-Uwl)

Nut van een werkzame niet-lijntrekker (Unwl): w – e + b(Uu-Unwl)

Waarbij b de kans is dat een werknemer door exogene redenen zijn baan verliest en Uu het verwachte nut is van een werkloze. Om ervoor te zorgen dat een werknemer niet gaat *lijntrekken* moet het nut van een *niet-lijntrekker* hoger liggen dan dat van een *lijntrekker*.

**Personeelsverloopmodel**

Een ander versie van het efficiëntieloonmodel is gebaseerd op personeelsverloopkosten. Werkgevers maken kosten wanneer werknemers van werk veranderen. Om deze personeelsverloopkosten te verminderen, ontmoedigen werkgevers werknemers dit. Een manier van ontmoedigen is het betalen van een hoger loon. Werknemers willen minder snel stoppen met hun baan wanneer ze een loon boven het evenwichtsniveau ontvangen of wanneer het werkloosheidsniveau relatief hoog is. Personeelsverloop is op twee manieren kostbaar voor werkgevers. Het creëert directe kosten omdat men op zoek moet naar nieuwe werknemers en indirecte kosten omdat het de productiviteit vermindert. Volgens Schlicht (1978) ondervindt een werkgever die een loon hoger dan het evenwichtsniveau betaalt minder personeelsverloop en minder directe en indirecte personeelsverloopkosten.

**Efficiëntielonen en werkloosheid**

De relatie tussen efficiëntielonen en werkloosheid is gebaseerd op het idee dat wanneer het voordelig is voor één werkgever om de lonen te laten stijgen dit geldt voor alle werkgevers. In dat geval betalen alle werkgevers boven het werkgelegenheidsniveau. Door de loonsverhoging is het kostbaarder om werknemers aan te nemen waardoor de vraag naar arbeid afneemt met werkloosheid als gevolg. In geval van onvrijwillige werkloosheid zullen er werklozen zijn die willen werken voor een loon dat lager is dan het gebruikelijke loon, wat boven het evenwichtsniveau ligt. Maar werkloze werknemers kunnen zich niet aanbieden voor lagere lonen omdat de werkgevers weten dat het de productie zal verminderen. Want lagere lonen leiden volgens Shapiro and Stiglitz tot prikkels voor *lijntrekken*. Werknemers kunnen niet geloofwaardig maken dat ze niet zullen *lijntrekken*. Dit impliceert dat een loonstijging zowel de loonkosten als de arbeidsproductiviteit verhoogt (Lindbeck en Snower, 1987). Werkgevers zullen hun lonen op het optimale winstniveau vaststellen en de vraag naar arbeid zal kleiner zijn dat het aanbod. Dit verklaart dus het bestaan van onvrijwillige werkloosheid. Volgens de ‘shirking’ versie van de efficiëntieloontheorie is onvrijwillige werkloosheid een belangrijke prikkel om niet te *lijntrekken.*

### Werkloosheidsuitkeringen

Er zijn echter nog andere factoren die het werkloosheidsniveau beïnvloeden. Werkloosheidsuitkeringen beïnvloeden het werkloosheidsniveau eveneens. Volgens het model van Shapiro en Stiglitz moet het nut van werken op zijn minst even hoog zijn als het nut van *lijntrekken*. Wanneer werkloosheidsuitkeringen relatief hoog zijn, is het nut van een werkloze eveneens relatief hoog. Hierdoor is de straf van ontslag bij *lijntrekken* relatief laag. Om ervoor te zorgen dat *lijntrekken* wordt voorkomen, moet er een hoger loon worden betaald. Dit resulteert in een hoger werkloosheidsniveau (Shapiro en Stiglitz, 1984). Het resultaat van hogere werkloosheidsuitkeringen betekent dus wezenlijk een hoger werkloosheidsniveau in dit model.

### Actief arbeidsmarktbeleid

De effecten van actief arbeidsmarktbeleid vergroten de druk op de lonen doordat, ze het nutsverlies van werkloosheid verminderen (Calmfors en Forslund, 1991; Calmfors en Lang, 1995).

### Lonen en loonvorming

En andere factor die het werkloosheidsniveau kan beïnvloeden, wordt gevormd door belastingen. Reductie van loonbelastingen vermindert loonkosten voor werkgevers en vermindert werkloosheid. Doordat het werkloosheidsniveau daalt, wordt de zwaarte van de straf bij ontslag na *lijntrekken* eveneens minder. Dit betekent dat werkgevers de lonen moeten laten stijgen om *lijntrekken* te voorkomen (Pissarides, 1997).

### Ontslagbescherming

In het efficiëntieloonmodel van Shapiro en Stiglitz kan ontslagbescherming worden geïntegreerd. Guell (2000) illustreert dit aan de hand van permanente en tijdelijke contracten. Het gebruik van permanente contracten, in het bijzonder in Europa, vermindert de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en wordt gekenmerkt door hoge ontslagkosten. Guell breidt het efficientieloonmodel uit met ontslagvergoedingen en de kans dat de rechter een ontslag oneerlijk verklaart waarbij de werkgever deze vergoeding moet betalen. Het nut van de niet-lijntrekker verandert dus niet. Het nut van de lijntrekker echter wel, omdat er een mogelijkheid bestaat dat deze wordt gecompenseerd door middel van een ontslagvergoeding. Hierdoor wordt de straf, de kosten bij ontslag, verminderd waardoor de werkgever de lonen moet verhogen om te voorkomen dat werknemers gaan *lijntrekken*. In dit model betekent striktere ontslagbescherming dus een wezenlijk hoger werkloosheidsniveau.

## Imperfecte competitieve arbeidsmarkten met vakbonden

In de theorie van collectieve loonvorming wordt verondersteld dat werknemers zijn georganiseerd in vakbonden en dat lonen bepaald worden door onderhandelingen tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. Binnen de theorie zijn drie basismodellen te onderscheiden. Deze modellen zijn gebaseerd op verschillende veronderstellingen in het onderhandelingsproces.

Bij het meest basale vakbondsmodel, het zogenaamde ‘’monopoly union’-model, bepaalt de vakbond het volledige arbeidsaanbod en bepaalt het unilateraal het loon waartegen gewerkt wordt, terwijl de werkgevers gegeven het loon de werkgelegenheid bepalen. Het ‘right to manage’-model, een alternatief, is een model waarbij het loon tot stand komt door onderhandelingen tussen de vakbond en de werkgevers, waarbij de werkgelegenheid bepaald wordt door de werkgevers. In het ‘effecient bargaining’-model wordt over zowel het loon als over de werkgelegenheid onderhandeld.

In de eerste plaats het monopoliemodel, ontwikkeld door Dunlop (1944), waarbij de vakbond de loonvoet bepaalt. De werkgevers stellen, op basis van de loonvoet, de werkgelegenheid vast. Het nut van de vakbond wordt bepaald door de combinatie van nut voor werkzame en werkloze leden. Het loon en de werkloosheidsuitkering bepalen respectievelijk het nut van werkzame en werkloze leden. Het werkgelegenheidsniveau is afhankelijk van de loonvoet. Een hogere loonvoet leidt tot een lager werkgelegenheidsniveau en daarmee tot meer werkloosheid. Wanneer de vakbond meer waarde hecht aan het nut van de werkenden, zal het een hoge loonvoet kiezen. Anderzijds, wanneer werkgelegenheid belangrijker geacht wordt zal de vakbond een lagere loonvoet kiezen.

Een realistischer model is het ‘right to manage’-model van Nickell en Andrews (1983), waarbij lonen worden bepaald door onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. De uitkomst is afhankelijk van de onderhandelingsmacht van de partijen. Des te groter de onderhandelingsmacht van de vakbond, des te dichter ligt de loonvoet bij het niveau in een monopoliemodel. In het ‘right to manage’-model wordt werkgelegenheid eenzijdig bepaald door de arbeidsvraag van de werkgevers. Een groot probleem van het ‘right to manage’-model is dat het gekozen loon- en werkgelegenheidsniveau Pareto-inefficiënt zijn. Het is mogelijk om tot een betere uitkomst te komen zonder daarbij de andere partij te benadelen. Daarom werd het ‘efficient bargaining’-model ontwikkeld door McDonald en Solow (1981).

In het ‘efficient bargaining’-model wordt het geval geanalyseerd waarbij de vakbond en de werkgevers tegelijkertijd onderhandelen over de lonen en de werkgelegenheid. Ten opzichte van perfecte competitie is de werkgelegenheid in dit model hoger. Tevens zijn ook de lonen hoger dan in een perfect competitieve markt (Heijdra en van der Ploeg, 2004).

### Werkloosheidsuitkeringen

Hogere werkloosheidsuitkeringen zorgen voor een verbetering van de terugvalpositie wanneer loononderhandelingen stuklopen. De consequentie is dat de onderhandelingspositie van de werknemer verbeter, wat leidt tot een hoger geëist loon en daardoor tot een hoger werkloosheidsniveau.

Het belang van dit effect wordt bepaald door het niveau van de werkloosheidsuitkeringen t.o.v. de loonvoet. De verhouding wordt gemeten door de vervangingsratio. Dus volgens de theorie leidt een hogere vervangingsratio tot hogere werkloosheid.

### Actief arbeidsmarktbeleid

Actief arbeidsmarktbeleid vergroot de zoekeffectiviteit van de werklozen en leidt derhalve tot meer concurrentie voor vacatures. De daaruit voortvloeiende druk op de lonen leidt tot een toename van de evenwichtswerkgelegenheid (Calmfors en Lang, 1995). Uit hun analyse, (in een loonvormingmodel met vakbonden), van de effecten van actief arbeidsmarktbeleid op lonen en evenwichtswerkloosheid blijkt tevens dat de prikkels voor loonmatiging voor insiders kleiner worden. Doordat de schade van werkloosheid minder groot wordt, worden de prikkels voor loonmatiging verzwakt.

### Vakbondsactiviteit

In het zogenaamde monopolistische vakbondsmodel controleert de vakbond het gehele arbeidsaanbod en bepaalt het unilateraal het loon waartegen wordt gewerkt, terwijl de werkgevers op basis van het gegeven loon de werkgelegenheid bepalen. Vakbonden zijn in staat om werkgevers een deel van hun winst af te laten staan indien zij het arbeidsaanbod controleren. Doordat vakbonden dreigen met staking zijn werkgevers bereidt een deel van hun winst op te geven om een conflict te voorkomen. Wanneer een groot gedeelte van het arbeidsaanbod niet is aangesloten bij een vakbond, is de onderhandelingsmacht van vakbonden kleiner. De dichtheidsgraad en dekkingsgraad geven aan hoeveel van het arbeidsaanbod wordt gecontroleerd door de vakbonden. Een hoge vakbondsdichtheid of vakbondsdekking geeft aan dat de vakbonden een groot gedeelte van het arbeidsaanbod controleren.

Werknemers die onder een collectieve overeenkomst vallen, krijgen een hoger loon dan andere werknemers. Deze loonsverhoging zorgt voor een aantal negatieve macro-economische effecten: reële lonen, inflatie en werkloosheidsgraad zijn hoger. Coördinatie van de onderhandeling neutraliseren deze effecten.

### Ontslagbescherming

In de theoretische literatuur zijn de effecten van ontslagbescherming op werkloosheid onduidelijk. Striktere ontslagbescherming leidt tot zowel minder baancreatie als baanvernietiging. In de meeste modellen komen lonen via individuele loononderhandelingen tussen werknemers en ondernemingen tot stand. Wanneer gebruik wordt gemaakt van een monopolie-vakbondsmodel wordt duidelijk dat ontslagbescherming wel degelijk de werkloosheid kan verhogen (Stahler, 2007).

## Insider-Outsider model

De insider-outsider theorie (Lindbeck en Snower, 1988) bestudeert het gedrag van economische agenten in markten waar een deel van de deelnemers een bevoorrechte positie genieten. Gevestigde werknemers, de insiders, genieten een met betrekking tot werkgelegenheid een bevoorrechte positie ten opzichte van outsiders. De reden van deze ongelijkheid is dat er voor bedrijven kosten zijn verbonden aan het vervangen van insiders door outsiders.

De meest uit het oog springende personeelsverloopkosten zijn de kosten van het aannemen en ontslaan van personeel, evenals bedrijfsspecifieke trainingen. Tevens kunnen er ook kosten ontstaan van het tegenwerken door insiders van outsiders die aanbieden te werken voor lonen die lager zijn dan de lonen van de gevestigde werknemers. Aangezien deze kosten deels voor rekening zijn van de werkgevers geeft dit insiders onderhandelingsmacht. Insiders gebruiken deze macht om hun lonen tot boven het marktevenwicht te stuwen, terwijl bedrijven deze insiders niet vervangen door insiders omdat dit kostbaar is.

De insider-outsider theorie onderscheidt 3 homogene groepen van werknemers: 1) Insiders, de ervaren medewerkers die worden beschermd door aanzienlijke personeelsverloopkosten; 2) toetreders, zij die recentelijk een baan hebben gekregen met uitzicht op een insider status, maar hun huidige positie is nog niet beschermd door hoge personeelsverloopkosten; 3) outsiders, de werklozen (Lindbeck en Snower, 2002).

Insider-outsider modellen zijn gebaseerd op vier centrale aannames (Lindbeck and Snower, 2001). 1) Bedrijven worden geconfronteerd met personeelsverloopkosten die niet volledig kunnen worden doorgeschoven naar de werknemers. 2) Insiders hebben onderhandelingsmacht. 3) Wanneer toetreders lang genoeg bij het bedrijf blijven krijgen ze dezelfde personeelsverloopkosten als insiders en hebben ze de mogelijkheid om over hun loon te heronderhandelen. 4). Werkgelegenheid beslissingen worden eenzijdig door bedrijven genomen.

In personeelsverloopkosten worden twee categorieën onderscheiden. ‘’Productie gerelateerde’’ personeelsverloopkosten moeten aan outsiders worden gespendeerd om hen productief te maken binnen de onderneming. Deze omvatten kosten met betrekking tot screening, training en reallocatie (Lindbeck en Snower, 1986). ‘’Huur gerelateerde’’ personeelsverloopkosten geven insiders gunstige werkgelegenheidsvoorwaarden ten opzichte van outsiders. Deze kosten bestaan in vele vormen: ontslagvergoedingen, ouderdomsregelingen, opzegtermijnen en andere vormen van ontslagbescherming.

De insiders kunnen deze personeelsverloopkosten manipuleren en benutten in het proces van loonvorming. De outsiders kunnen wel indirecte invloed uitoefenen op het loon en de baanvooruitzichten van insiders. Als de insiders te hogen eisen stellen biedt de mogelijkheid zich aan dat het voor de onderneming de moeite waard is om de insider te vervangen door een outsider.

**Personeelsverloopkosten en werkgelegenheid**

Met betrekking tot de lange termijn is de invloed van personeelsverloopkosten op het werkgelegenheidsniveau onduidelijk. Aangezien personeelsverloopkosten beide het aannemen en ontslaan van personeel ontmoedigen, kan het directe effect van personeelsverloopkosten op werkgelegenheid positief of negatief uitvallen.

Personeelsverloopkosten hebben ook een indirect effect op de lange termijn werkgelegenheid door middel van loonvorming. Een toename van de personeelsverloopkosten zal leiden tot een verhoging van de loonkosten, hetgeen leidt tot een daling van de werkgelegenheid (Lindbeck en Snower, 2002).

### Werkloosheidsuitkeringen

Alhoewel werkloosheidsuitkeringen bedoeld waren om werkloosheid te verminderen, hebben ze de neiging deze juist te vermeerderen. De redenen zijn welbekend. De lonen worden opgedreven (doordat de terugvalpositie van werknemers in loononderhandelingen verbetert) en ze ontmoedigen de zoektocht naar een baan.

Wanneer toetreders geen onderhandelingsmacht hebben, zullen zij altijd hun reservatieloon ontvangen. Het reservatieloon is het loon waarbij ze indifferent zijn tussen werken en werkloos zijn.

### Actief arbeidsmarktbeleid

Actief arbeidsmarkt beleid is bedoeld om werkgelegenheid te promoten en het zijn vooral de outsiders die voordeel hebben van actief arbeidsmarktbeleid. Ze vergroten het concurrentievermogen van outsiders t.o.v. insiders en derhalve verlagen ze de lonen. De toename van het concurrentievermogen van outsiders kan plaatsvinden via verschillende kanalen: door verhoging van de productiviteit, door deelname aan arbeidsmarktprogramma’s om werkervaring op te doen of door het aanmoedigen van actief zoekgedrag. Arbeidsmarktbeleid heeft zodoende een drukkend effect op de lonen en vergroot de werkgelegenheid.

In principe kunnen alle vormen van actief arbeidsmarktbeleid bijdragen aan de toename in de kans op het vinden van werk. Uit een aantal studies blijkt dat intensieve begeleiding en aanmoediging van actief zoekgedrag voor lange termijn werklozen en andere benadeelde groepen een significant effect heeft op hun baanvindkansen (Calmfors, 1994).

### Vakbondsactiviteit

De insider-outsider theorie geeft een basis voor vakbonden aangezien, vakbonden[[4]](#footnote-4) insiders hulp kunnen bieden bij het verhogen van de personeelsverloopkosten (Lindbeck en Snower, 1984/1986). Vakbonden vergroten in het bijzonder de personeelsverloopkosten door het coördineren van de activiteiten van de insiders: het collectief is sterker dan het individu. Vakbonden bieden tevens nieuwe instrumenten voor ‘rent-seeking’, zoals stakingen, die alleen effectief zijn als werknemers eensgezind handelen. Vakbonden fungeren daarnaast als belangenorganisatie door te lobbyen voor ontslagbescherming en andere vormen van personeelsverloopkosten (Lindbeck en Snower, 2002).

### Lonen en loonvorming[[5]](#footnote-5)

In de efficiënte loontheorie, waar alle onderhandelingsmacht bij de werkgevers ligt, is het niet in het belang van de werkgever om ’underbidding’ te accepteren van onvrijwillige werklozen, omdat werkgevers lonen gebruiken als middel om productiviteit te meten. Bij de insider-outsider benadering hebben de werknemers ook onderhandelingsmacht. De cruciale aanname die daarbij gemaakt moet worden, is dat het kostbaar is om insiders in te wisselen voor outsiders dankzij de personeelsverloopkosten. Ondanks hoge lonen, met onvrijwillige werkloosheid als resultaat, zijn de outsiders niet in staat om hun positie te verbeteren door ’underbidding’. De insiders maken ‘’underbidding’’ kostbaar voor werkgevers en onaangenaam voor outsiders. Des te hoger de personeelsverloopkosten, des te hoger het loon wat een insider kan vragen zonder daarbij ontslagen te worden. De besluitvorming met betrekking tot de werkgelegenheid ligt bij de werkgevers.

### Ontslagbescherming

De aanwezigheid van ontslagbescherming wordt veelal beschouwd als een belangrijke oorzaak van het insider-outsider mechanisme (Lindbeck en Snower, 1988). In de eerste plaats wordt de onderhandelingspositie van insiders versterkt door striktere ontslagbescherming, (wanneer vakbonden gevestigde werknemers vertegenwoordigen). Hierdoor stijgen personeelsverloopkosten, waardoor zittende werknemers excessieve looneisen kunnen stellen. Ten tweede creëert ontslagbescherming een grotere prikkel voor werkgevers om te investeren in de werknemers en vice versa de werknemers in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Deze investeringen leiden tot hogere productiviteit en hogere lonen. Ten derde vermindert strikte ontslagbescherming de baandestructie, wat gunstig is voor de insiders, maar vermindert tegelijkertijd ook de baancreatie. Tot slot gaat ontslagbescherming vaak gepaard met aanzienlijke administratieve lasten. Dit verhoogt de arbeidskosten en verlaagt de werkgelegenheid.

# Hoofdstuk 3: Arbeidsmarktinstituties in de periferie van Europa

## Griekenland

### Werkloosheid

Sinds 1999 is de Griekse werkloosheidsgraad gestaag gedaald van zo’n 12% naar zo’n 9% in 2006 (figuur 1). Desondanks is de werkloosheidsgraad één van de hoogste binnen de OECD landen. De werkloosheid is vooral hoog onder kwetsbare groepen, in het bijzonder jongeren en herintreders (voornamelijk vrouwen). Een reeks aan arbeidsmarktindicatoren, (omvattende hoge graad van langdurige werkloosheid, lage uitstroom werkloosheid, lange baanduur, lage werknemersstromen tussen sectoren), suggereren dat de arbeidsmobiliteit relatief laag is (OECD, 2007a).

### Werkloosheidsuitkeringen

Ondanks de relatief hoge werkloosheidsgraad behoren de uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen in Griekenland tot de laagste van de OECD. Onder andere door de lage vervangingsratio en relatief korte uitkeringsduur. In het licht van de afwezigheid van langdurige werkloosheidsuitkeringen is de relatief hoge langdurige werkloosheidsgraad opmerkelijk en duidt op een rigide arbeidsmarkt (OECD, 2006).

### Actief arbeidsmarktbeleid

Officiële datareeksen met gegevens over de uitgaven van Griekenland aan actief arbeidsmarkt zijn niet bekend. Bekend is wel dat Griekenland met minder dan één derde van het Europese gemiddelde relatief weinig spendeert aan actief arbeidsmarktbeleid (OECD, 2007a). Nie en Struby (2011) schatten de uitgaven over de periode 1998-2008 op ongeveer 0,2% van het BBP. Uitgaven aan werkgelegenheidssubsidies zijn goed voor 41% van het budget van actief arbeidsmarktbeleid (OECD, 2011). Een ernstige tekortkoming van het Griekse beleid is het gebrek aan evaluatie van de toegepaste beleidsmaatregelen (OECD, 2010a). Dit is essentieel om na te gaan welke maatregel wel of niet werken, en om zo nodig wijzigingen door te voeren.

### Vakbondsactiviteit

De dichtheid van vakbonden ligt ongeveer 6 procent boven het OECD gemiddelde en kent een dalende trend (zie figuur 7). De dekking van collectieve overeenkomsten ligt in Griekenland een stuk hoger dan de dichtheid van de vakbonden. De dekkingsgraad in Griekenland bedraagt 65 procent (zie figuur 8).

### Lonen en loonvorming

Voor 1990 speelde de overheid een belangrijke rol in collectief onderhandelen door middel van het oplossen van collectieve geschillen en het reguleren van industriële betrekkingen. In 1990 werd er een nieuw stelsel voor collectieve onderhandelingen opgericht die staatsinterventie afschafte en de nadruk legde op dialoog en consensus tussen werkgever en werknemersorganisaties. Hiermee kwam een einde aan de centralisatie van loononderhandelingen.

Na 1990 vinden loononderhandelingen in Griekenland plaats op meerdere niveaus, maar voornamelijk op sectoraal niveau. Onderhandelingen op sectoraal niveau, aangevuld met nationale overeenkomsten zijn van toepassing op 99% van alle Griekse bedrijven en dekken bijna driekwart van alle werknemers.

### Ontslagbescherming

Griekenland heeft één van de striktste ontslagbeschermingstelsels in Europa. Volgens de indicator van de OECD was de algehele ontslagbescherming in Griekenland met 2.73 op een schaal van vijf, ruim boven het OECD gemiddelde van 1,94. Griekenland presteert relatief goed met ontslagbescherming voor individuele werknemers met reguliere contracten en met collectieve ontslagen. Griekenland kent een erg strikte ontslagbescherming voor tijdelijke contracten.

Een opmerkelijke karakteristiek van ontslagbescherming in Griekenland betreft de veel striktere bescherming voor ambtenaren (witte boord) dan voor arbeiders (blauwe boord). Dit komt grotendeels door de hogere ontslagvergoedingen voor witte boord werknemers. Het niveau van ontslagbescherming voor tijdelijke werknemers is relatief hoog, hoewel het onder het niveau van reguliere werknemers blijft. Dit komt tot uiting in het niveau tijdelijke werknemers wat onder het Europese gemiddelde ligt (op 11.5%).

## Ierland

### Werkloosheid

De Ierse arbeidsmarkt is relatief flexibel en ondersteunt lange termijn groei. In de periode voorafgaand aan de crisis waren de werkloosheidscijfers naar internationale maatstaven ronduit goed naar. Over de periode 2001-2007 bedroeg de gemiddelde werkloosheid 4,5%, één van de laagste waarden binnen de OECD-landen.

De krimp van productie sinds 2007 zorgde voor een sterke daling in de vraag naar arbeid. Doordat de vraag naar arbeid daalde steeg de werkloosheidsgraad van 4,5% in 2007 naar 14,5% begin 2012 (figuur 2). De daling in werkgelegenheid was het grootst in sectoren waar de crisis de grootste invloed had: arbeidsintensieve sectoren zoals de bouwsector. Deze sectoren vormen de drijvende factoren van de toegenomen werkgelegenheid gedurende de sterke economische groei: de bouw-, financiele sector, zakelijke dienstverlening en distributie waren verantwoordelijk voor een vijfde van de groei sinds 2003 (OECD, 2009).

### Werkloosheidsuitkeringen

Het Ierse uitkeringsstelsel is anders dan in andere OECD landen. In tegenstelling tot andere Europese landen, waar de uitkeringsratio is gekoppeld aan vroegere lonen, is dit bij Ierland niet het geval. De hoogte van de uitkeringen blijft in Ierland in principe gelijk tijdens de periode dat iemand werkloos is. Het is vrij ongebruikelijk dat uitkeringsratio’s niet dalen na verloop van tijd. In de meeste OECD landen daalt de uitkeringsratio na verloop van tijd totdat een minimum is bereikt. Daardoor zijn deze systemen in staat om op korte termijn meer uit te keren, terwijl ze op de langere termijn een sterkere prikkel geven om weer aan het werk te gaan (OECD, 2009).

Een consequentie van deze uitkeringsstructuur voor Ierland is dat, terwijl de uitkering in eerste relatief laag is, de hoogte van de uitkering voor langdurige werklozen relatief hoog is. In bijzondere mate voor de potentieel goedkope arbeidskrachten, zoals laaggeschoolden.

### Actief arbeidsmarktbeleid

Bestedingen aan arbeidsmarktbeleid zijn relatief laag naar Europese maatstaven, en zijn aanzienlijk lager dan in de Scandinavische landen. Uitgaven aan passieve maatregelen zijn laag, maar bestedingen aan directe baancreatie zijn relatief hoog (OECD, 2009). Ongeveer één derde van het budget (1 miljard) van de Foras Áiseanna Saothair (FAS), het Ierse arbeidsbureau, wordt gespendeerd aan de ‘’Community Employment’’ regeling. Deze regeling voorziet in publieke steun voor deeltijdbanen in de publieke of non-profit sector. Doordat een groot gedeelde van het budget aan een inefficiënte maatregel (gesubsidieerde banen) besteed wordt is het beleid niet erg effectief.

### Vakbondsactiviteit

De vakbondsdichtheid in Ierland wordt grotendeels beïnvloedt door schommelingen in de werkgelegenheidsgraad in Ierland. Gedurende de sterke economische groei in de jaren negentig nam de vakbondsdichtheid iets toe. Hierna nam de vakbondsdichtheid gestaag af, van 48,5% in 1990 tot 33,7% in 2009. Cijfers van de ‘’National Workplace Survey’’ laten zien dat vakbonden veel sterker zijn in de publieke sector – waar 68.7% van de werknemers lid is – dan in de private sector – waar slechts een kwart lid is (24.9%).

### Lonen en loonvorming

Ierland kent een gecentraliseerd loononderhandelingsysteem. De meeste loononderhandelingen vinden plaats op nationaal niveau tussen vakbonden en werkgeversorganisaties waarbij richtlijnen worden geven voor onderhandelingen op lagere niveaus.

### Ontslagbescherming

Ierland heeft één van de minst striktste ontslagbeschermingstelsels van Europa. Vooral de ontslagbescherming van tijdelijke werknemers is erg laag. Ook de ontslagbescherming van reguliere werknemers en de regulering van collectieve ontslagen is soepeler in Ierland dan het OECD gemiddelde (zie figuur 10). Hierdoor is voorkomen dat er een dualistische arbeidsmarkt is ontstaan. Deze hoge flexibiliteit heeft twee gevolgen: (1) onmiddellijke toename in de werkloosheidsgraad, omdat het eenvoudiger is werknemers te ontslaan; (2) werkloosheidsduur is relatief korter, omdat werkgevers niet terughoudend hoeven te zijn om werknemers opnieuw in te huren (OECD, 2009).

## Portugal

### Werkloosheid

De Portugese arbeidsmarkt werd gekenmerkt door lage werkloosheid en een relatief hoge werkloosheidsgraad. Deze uitkomsten zijn het resultaat van een hoge mate van loonflexibiliteit, actief arbeidsmarktbeleid en toenemend gebruik van flexibele vormen van werkgelegenheid (bijvoorbeeld tijdelijke contracten). Maar sinds 2001 was er sprake van een gestadige stijging van de werkloosheidsgraad naar 8% aan het eind van 2005, relatief hoog naar OECD en EU maatstaven.

### Werkloosheidsuitkeringen

Het Portugese uitkeringssysteem is vanuit een erg laag niveau in de jaren 80 steeds genereuzer geworden. Alhoewel deze ontwikkeling in eerste instantie gerechtvaardigd was is het stelsel nu te genereus in de zin dat de prikkels om weer aan het werk te gaan veel zwakker geworden zijn. In 2005 was het uitkeringsstelsel vergelijkbaar met dat van verschillende Scandinavische landen, terwijl Portugal nog niet zo ver gevorderd is als deze landen wat betreft de effectiviteit van haar actief arbeidsmarktbeleid. De coördinatie tussen actief arbeidsmarktbeleid en uitkeringsregistratie is zwak en arbeidsbemiddelingsbureaus zijn niet zo effectief. Het genereuze uitkeringsstelsel heeft de prikkels voor snelle hertewerkstelling verzwakt, waardoor de lange-termijn werkloosheid is toegenomen.

### Actief arbeidsmarktbeleid

Uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid als percentage van het BBP liggen iets onder het OECD gemiddelde, waarmee de problemen niet aan het budget liggen( figuur 6). De uitgaven aan bemiddelingsactiviteiten (PES) en administratie zijn laag vergeleken de uitgaven aan met andere actieve maatregelen zoals training en gesubsidieerde banen.

### Vakbondsactiviteit

In Portugal is sprake van een gestage daling in de vakbondsdichtheid sinds de tweede helft van de jaren ’70. Deze daling is sinds 1990 minder sterk, maar de vakbondsdichtheid daalt nog steeds (figuur 7). Dankzij administratieve uitbreidingen voor de gehele sector of provincie is de dekkingsgraad veel hoger dan de vakbondsdichtheid. Wel is de dekkingsgraad van collectieve akkoorden relatief laag in vergelijking met andere OECD landen (figuur 8).

### Lonen en loonvorming

Loononderhandelingen vinden in Portugal hoofdzakelijk plaats op sectoraal niveau (Marques en anderen, 2009). Collectieve arbeidsovereenkomsten worden vaak gesloten tussen vakbonden, die het alleenrecht hebben om werknemers te vertegenwoordigen, en werkgeversorganisaties (gedomineerd door grootste bedrijven), die slechts een bescheiden deel van de werkgelegenheid vertegenwoordigen. Deze overeenkomsten worden administratief uitgebreid naar de gehele sector (door de portarias de extensão, het uitbreidingsmechanisme), waardoor de invloed aan de onderhandelingstafel vergroot wordt. Door de administratieve uitbreiding vermindert de gevoeligheid van lonen ten opzichte van werkloosheid waardoor de werkloosheid in stand wordt gehouden (Serres en anderen, 2012).

### Ontslagbescherming

De totale ontslagbescherming behoort tot één van de meest strikte binnen de OECD (figuur 9). De ontslagbescherming voor reguliere contracten is ondanks hervormingen in 2003 nog steeds één van de meest restrictieve binnen de OECD (figuur 10). Deze strikte ontslagbescherming belemmert de mobiliteit en creëert segmentatie.

De Portugese arbeidsmarkt is erg gesegmenteerd. Gevestigde werknemers genieten een hoog niveau van ontslagbescherming in tegenstelling tot zelfstandigen en werknemers met tijdelijke contracten (figuur 10 & 11). Nadat de ontslagbescherming voor werknemers met tijdelijke contracten is verminderd in 1998, is het aandeel werknemers met tijdelijke contracten sterk toegenomen (figuur 4). Portugal kent één van de hoogste percentages werknemers met tijdelijke contracten, waarvan de meeste laaggeschoold zijn.

Terwijl de toename in tijdelijke contracten heeft geleid tot toegenomen baan- en werknemersstromen, heeft zij tevens geleid tot een sterke segmentatie en polarisatie op de arbeidsmarkt. De significante en toenemende aanwezigheid van tijdelijke contracten en zelfstandig ondernemerschap onder specifieke bevolkingsgroepen, zoals jongeren en laaggeschoolden die in hogere mate bloot staan aan arbeidsmarktfluctuaties, wijzen hierop.

## Spanje

### Werkloosheid

Uit figuur 1 kunnen we afleiden dat Spanje in de jaren ’90 te kampen had met een hoge werkloosheidsgraad. In 1994 piekte de werkloosheid in Spanje op 21%, wat veel hoger was dan het gemiddelde van de OECD landen. In de daaropvolgende jaren werd de werkloosheidsgraad systematisch teruggedrongen: tegen het jaar 2000 was ze al gereduceerd tot 11,5%. De dalende trend werd daarna voortgezet, in 2007 sloot de Spaanse werkloosheidsgraad nauw aan bij het niveau van de andere landen (ongeveer 8%).

Deze daling van de werkloosheidsgraad was te danken aan het behoorlijke groeitempo van de Spaanse economie. De economische groei door de groeiende binnenlandse vraag werd vooral veroorzaakt door een lagere reële rente na toetreding tot de eurozone wat consumptie aantrekkelijker maakte. Met de komst van de euro kon goedkoper kapitaal worden aangetrokken uit het buitenland (DNB, 2010). Dit bracht een versnelde stijging van activaprijzen met zich mee en leidde tot een onevenredig aandeel van aan de huizenmarktgerelateerde sectoren in het Bruto Binnenlands Product (bijna 13% in 2007).

Gedurende de kredietcrisis kreeg Spanje te maken met de sterkste toename in de werkloosheidsgraad onder alle OECD landen. De gevolgen van de crisis voor werkgelegenheid liggen verspreid over verschillende sectoren, waarbij de bouwsector en de productiesector het hardst getroffen zijn. De aanzienlijke werkgelegenheidsdaling in de bouwsector is te wijten aan het verlies van banen door het uit elkaar spatten van de vastgoedzeepbel.

### Werkloosheidsuitkeringen

Het Spaanse uitkeringssysteem is iets minder genereus dan het gemiddelde van de OECD landen. De maximumlengte van ongeveer 2 jaar is daarentegen relatief lang, waardoor de prikkel om een baan te zoeken verminderd wordt. De coördinatie tussen uitkeringen en actief arbeidsmarktbeleid is niet optimaal. De centrale overheid is verantwoordelijk voor de financiering van de werkloosheidsuitkeringen en een deel van de PES-activiteiten, terwijl de regionale regeringen verantwoordelijk zijn voor arbeidsbemiddeling en plaatsing van werknemers. Deze scheiding in verantwoordelijkheden kan de prikkel voor effectieve plaatsing verzwakken (OECD, 2010c).

### Actief arbeidsmarktbeleid

Uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid zijn relatief laag in Spanje en bestaan voor het grootste gedeelte uit werkgelegenheidssubsidies. In 2004 werd twee derde van het budget besteed aan gesubsidieerde banen (OECD, 2007b). Deze maatregel is minder kostenefficiënt dan andere activerende maatregelen, hoofdzakelijk door de grote deadweight losses (Martin en Grubb, 2001). De andere maatregelen, die veelal regionaal worden geregeld, zoals de bemiddelingsactiviteiten van de PES en training zijn niet erg ontwikkeld in vergelijking met andere landen (OECD, 2005b). Ook ontbreekt het aan regelmatige evaluatie en adequate coördinatie met passief arbeidsmarktbeleid (d.w.z. werkloosheidsuitkeringen). Het gebrek aan coördinatie tussen actief arbeidsmarktbeleid en passief arbeidsmarktbeleid verlaagt de efficiëntie van de maatregelen om werkloosheid te verminderen.

### Vakbondsactiviteit

Ondanks de lage vakbondsdichtheid, zo’n 15%, wordt bijna 90% van de werknemers gedekt door de collectieve overeenkomsten die tot stand komen bij de onderhandelingen tussen vakbonden en de werkgeversorganisaties (figuur 7 en 8).

### Lonen en loonvorming

De loononderhandelingen in Spanje vinden ergens plaats tussen de twee uitersten van een gecentraliseerd en een gedecentraliseerd systeem (European Commission, 2005). Loononderhandelingen vinden plaats op bedrijfs- of sectorniveau; bovendien kunnen de sectorale akkoorden op lokaal, regionaal, provinciaal of nationaal worden gesloten.

Over de lonen van ruim de helft van alle werknemers wordt op sectoraal en provinciaal niveau onderhandeld. Daarna volgen de nationale sectoronderhandelingen met 25% van alle werknemers. Op de derde plaats staan de regionale sectorale akkoorden, waaronder zo’n 9% valt. Tot slot valt zo’n 10% van de werknemers onder een akkoord dat op bedrijfsniveau tot stand is gekomen.

Het onderhandelingsniveau hang nauw samen met de bedrijfsgrootte. De kleinschalige bedrijven (gemiddeld 15 werknemers) sluiten vooral provinciale sectorakkoorden, terwijl de grote ondernemingen (gemiddeld meer dan 250 werknemers) akkoorden sluiten op bedrijfs- of nationaal niveau. Ongeveer 75% van de Spaanse bedrijven bestaat uit minder dan tien werknemers.

### Ontslagbescherming

Spanje heeft één van de striktste ontslagbeschermingministelsels van Europa. De indicator voor algehele ontslagbescherming, berekend door de OECD, was de op twee na hoogste van de OECD. De verschillen zijn nog groter wanneer we kijken naar de belangrijkste indicator van ontslagbescherming, namelijk ontslagvergoedingen voor permanente werknemers.

Terwijl Spanje relatief goed scoort met de lengte van opzegtermijnen en procedures heeft zij één van de hoogste ontslagvergoedingen en een erg beperkte interpretatie van eerlijk ontslag. Ontslagvergoedingen hangen doorgaans af van het feit of een ontslag als eerlijk of oneerlijk wordt beschouwd. In Spanje wordt dankzij de erg beperkte interpretatie van eerlijke ontslagen zo´n 90 procent van de ontslagen als oneerlijk beschouwd (Bank of Spain, 2009). In ongeveer 70 procent van de gevallen geven ondernemingen de voorkeur aan ontslagvergoedingen in plaats van een gang naar de rechtszaal. De relevante ontslagvergoeding is dan die van oneerlijk ontslag.

Ontslagvergoedingen zijn 20 dagen salaris per gewerkt jaar in geval van eerlijk ontslag en tussen de 33 en 45 dagen salaris per gewerkt jaar bij oneerlijk ontslag ( met een maximum van respectievelijk 24 en 42 maandsalarissen).

Hier tegenover staan de ontslagvergoedingen voor tijdelijke werknemers, die slechts 8 dagen salaris per gewerkt jaar bedragen (en 12 voor uitzendkrachten). Tenslotte is de proefperiode veel korter dan in andere landen.

Deze structuur van het ontslagbeschermingstelsel heeft het aandeel tijdelijke werknemers beïnvloed. De sterke groei in het aandeel tijdelijke werknemers vond plaats nadat het gebruik van tijdelijke contracten werd geliberaliseerd in 1984.Werkgevers zochten massaal hun toevlucht tot dit type contract om de inflexibiliteit van vaste werknemers door ontslagbescherming te voorkomen (zie figuur 4).

# Conclusie

#### Griekenland

De Griekse arbeidsmarktsituatie kan grotendeels worden verklaard door het sectorale loononderhandelingstelsel en het strikte ontslagbeschermingstelsel. De loononderhandelingen in Griekenland vinden plaats op sectoraal niveau sinds 1990. Zowel centrale als decentrale loononderhandelingen leiden tot een lager reëel loonniveau in vergelijking met onderhandelingen op het sectorale niveau. In een semi-gecentraliseerd loononderhandelingsysteem is er een grotere prikkel voor het stellen van hoge looneisen.

Het ontslagbeschermingstelsel in Griekenland is erg strikt, en dan met name de ontslagbescherming voor tijdelijke contracten. In een model met zoekfricties vergroot ontslagbescherming de rigiditeit van de arbeidsmarkt: stromen in en uit werkloosheid verminderen. Ontslagbescherming heeft via de lonen een negatief effect op de werkgelegenheid in zowel het insider-outsidermodel als het prestatieloonmodel.

Om de situatie op de arbeidsmarkt in Griekenland te verbeteren moet de ontslagbescherming en het rigide onderhandelingsproces aan worden gepakt. Een beleidsmiddel is het verlagen van ontslagvergoedingen van reguliere contracten en een versimpeling van ontslagprocedures.

Om de flexibiliteit met betrekking tot loononderhandelingen te stimuleren moet de mogelijkheid geboden worden aan bedrijven om zich te onttrekken aan regelingen die tot stand zijn gekomen in sectorale onderhandelingen, d.w.z. de eliminatie van sectorale administratieve uitbreidingen. Hierdoor wordt het Griekse loononderhandelingsstelsel gedecentraliseerd.

Verder kan de effectiviteit van het actief arbeidsmarktbeleid worden vergroot door verbetering van de werkgelegenheidsplaatsing, voorzieningen zoals sollicitatiehulp en training moet zich richten op jongeren, een kwetsbare partij op de arbeidsmarkt.

#### Ierland

De huidige situatie op de Ierse arbeidsmarkt kan voor het merendeel verklaard worden door de sterke werkgelegenheidsdaling als gevolg van het barsten van de vastgoedbubbel. Doordat Ierland een flexibel ontslagbeschermingstelsel heeft is voorkomen dat er net als in Spanje en Portugal een dualistische arbeidsmarkt is ontstaan. De hoge flexibiliteit heeft wel als gevolg dat de werkloosheidsgraad onmiddellijk toeneemt bij een neergang van de economie omdat het relatief eenvoudig is om werknemers te ontslaan.

De zwakte van de Ierse arbeidsmarkt ligt in de werkloosheidsuitkeringratio en ineffectief arbeidsmarktbeleid. In Ierland is de uitkeringsratio niet gekoppeld aan vroegere lonen en blijft de hoogte van de uitkering gelijk tijdens de periode dat iemand werkloos is. Hierdoor is de hoogte van werkloosheidsuitkering voor langdurige werklozen relatief hoog. In een arbeidsmarktmodel met zoekfricties verhogen ze via het reserveringsloon de werkloosheidsduur doordat de zoekperiode langer duurt. Zowel in een model met vakbonden als in het insider-outsidermodel zorgen werkloosheidsuitkeringen voor een verbetering van de onderhandelingspositie van de werknemer. Doordat de terugvalpositie verbetert kunnen de werknemers een hoger loon eisen met als gevolg een lager werkgelegenheidsniveau.

De bestedingen aan actief arbeidsmarktbeleid zijn relatief laag. Tevens wordt een groot gedeelte van het budget gespendeerd een inefficiënte maatregel: gesubsidieerde banen. Boone en van Ours (2004) vinden dat uitgaven aan gesubsidieerde banen werklozen niet aan een baan helpen.

Om de Ierse arbeidsmarktsituatie te verbeteren moet het actief arbeidsmarktbeleid worden hervormd. De gesubsidieerde banen moeten efficiënter worden gekoppeld aan de werklozen, door o.a. verplichte participatie in relevante training.

Tenslotte kan de terugkeer naar een baan worden versneld door de hoogte van de werkloosheidsuitkering te relateren aan de werkloosheidsduur.

#### Portugal

De situatie op de Portugese arbeidsmarkt kan voor het merendeel verklaard worden door het strikte ontslagbeschermingstelsel. Hierdoor zijn de baanstromen afgenomen, wat in overeenstemming is met de theorie van zoekfricties in een arbeidsmarktmodel. Uit de andere arbeidsmarktmodellen blijkt het negatieve effect van ontslagbescherming op het loonniveau (en het werkgelegenheidsniveau).

Door de verschillen in ontslagbescherming van werknemers met vaste en flexibele contracten is er in Portugal een duale arbeidsmarkt ontstaan met veel tijdelijke werknemers. Deze tijdelijke contracten met minder strikte ontslagbescherming staan in hogere mate bloot aan arbeidsmarktfluctuaties.

De loononderhandelingen vinden plaats op sectoraal niveau in Portugal. Zowel centrale als decentrale loononderhandelingen leiden tot een lager reëel loonniveau in vergelijking met onderhandelingen op het sectorale niveau. In een semi-gecentraliseerd loononderhandelingsysteem is er een grotere prikkel voor het stellen van hoge looneisen.

Daarnaast is de Portugese werkloosheidsuitkeringratio qua generositeit vergelijkbaar met dat van verschillende Scandinavische landen. Werkloosheidsuitkeringen vergroten in verschillende arbeidsmarktmodellen de druk op de lonen. Het hogere loonniveau zorgt voor minder werkgelegenheid. In een arbeidsmarkt met zoekfricties worden werkloosheidsuitkeringen gezien als een vervangingsinkomen gedurende werkloosheid waardoor de zoekperiode langer duurt.

Actief arbeidsmarktbeleid kan ervoor zorgen dat de negatieve effecten van werkloosheidsuitkeringen genivelleerd worden. De effectiviteit van het Portugese actieve arbeidsmarktbeleid is echter niet erg effectief door zwakke coördinatie met uitkeringsregistratie en ineffectieve arbeidsbemiddelingsbureaus. De generositeit van het Portugese uitkeringsstelsel heeft de prikkels voor snelle hertewerkstelling verzwakt, waardoor de lange termijn werkloosheid toegenomen is.

Om de huidige situatie te verbeteren moet de Portugese overheid de loononderhandelingen op bedrijfsniveau stimuleren. Dit kan worden gedaan door de administratieve uitbreiding van loonakkoorden te elimineren. Deze hervorming zal leiden tot decentralisatie van het Portugese loononderhandelingsstelsel.

#### Verder wordt door vermindering van de ontslagvergoeding voor vaste contracten en het flexibilisering van werktijden en individueel ontslag de dualiteit op de Portugese arbeidsmarkt vermindert. Spanje

De Spaanse arbeidsmarktsituatie kan grotendeels worden verklaard door het loononderhandelingstelsel en dualiteit op de arbeidsmarkt, veroorzaakt door het grote onderscheid tussen werknemers met een vast contract en een flexibel contract. Loononderhandelingen vinden voornamelijk plaats op sectoraal niveau. Loononderhandelingen op dit niveau leiden echter tot een hoger reëel loonniveau in vergelijking met onderhandelingen op centraal of decentraal niveau (Calmfors en Driffil, 1988).

Het gemak en de intensiteit van de baanvernietiging in Spanje en daardoor de sterke werkloosheidsgroei doet denken aan een flexibele arbeidsmarkt. Maar deze baanvernietiging is te wijten aan de dualiteit van de Spaanse arbeidsmarkt. Door de striktheid van het ontslagbeschermingstelsel voor permanente werknemers is de arbeidsmarkt voor deze groep erg rigide. De ontslagbescherming voor werknemers met tijdelijke contracten is daarentegen veel soepeler. Werkgevers hebben daardoor massaal hun toevlucht genomen tot dit type contract om de rigiditeit met permanente werknemers te voorkomen.

Ontslagbescherming in een model met zoekfricties vergroot de rigiditeit van de arbeidsmarkt: stromen in en uit werkloosheid verminderen. In het insider-outsidermodel en het prestatieloonmodel heeft ontslagbescherming via de lonen een negatief effect op de werkgelegenheid.

Het uitzonderlijk hoge percentage tijdelijke contracten heeft de werkgelegenheidsgroei voor de recessie gestimuleerd. Werkgevers zijn tijdens een opleving van de economie meer geneigd om werknemers aan te nemen die ontslagen kunnen worden tegen relatief lage prijzen. Tijdens een neergang gaan vooral banen van tijdelijke werknemers verloren. Zoals verwacht, is de werkgelegenheidsdaling relatief groot onder tijdelijke werknemers (-36 procent), gevolgd door zelfstandige werknemers (-14 procent). De werkgelegenheid onder werknemers met permanente contracten is veel minder gedaald (-6 procent).

De twee grote recente arbeidsmarkthervormingen in Spanje, in juni 2010 en februari 2012, met als doel de hoge ontslagbescherming en het rigide onderhandelingsproces aan te pakken, zorgen volgens het IMF en de OECD voor ‘significante’ verbeteringen van de arbeidsmarktinstituties. Deze hervormingen kunnen op de lange termijn aanzienlijke bijdrage leveren aan het herstel van de Spaanse economie. Perez et al. (2012) laat zien dat het verlagen van de ontslagvergoedingen en het stimuleren van permanente contracten in een evenwichtsituatie de werkloosheid in Spanje significant omlaag kan brengen.

Om de situatie op de Spaanse arbeidsmarkt verder te verbeteren moeten de collectieve onderhandelingen worden verbetert. Een mogelijkheid om de flexibiliteit te vergroten zou zijn om de uitbreiding van collectieve loononderhandelingen te verwijderen. Door bedrijven toe te staan om collectieve loonakkoorden op bedrijfsniveau te sluiten zonder de restricties en uitbreidingen die sectorale onderhandelingen opwerpen wordt de situatie verbetert.

Verder kan de effectiviteit van het actief arbeidsmarktbeleid worden vergroot door verbetering van de werkgelegenheidsplaatsing, voorzieningen zoals sollicitatiehulp en training moet zich richten op jongeren, een kwetsbare partij op de arbeidsmarkt.

# Literatuurlijst

Aidt, T. en Z. Tzannatos, 2002. ‘’Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, *The World Bank,* Washington DC, United States.

Bassanini, A. en R. Duval, 2006. ‘’Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Instiutions,’’ OECD Economics Department Working Papers 486, OECD Publishing.

Belot, M., J. Boone en J.C. van Ours, 2007. ‘’Welfare-Improving Employment Protection. Economica, Vol 74, No. 295, pp. 381-296, August 2007.

Bentolila, S. en G. Bertola, 1990. ‘’Firing Costs and Labour Demand: How bad is Eurosclerosis,’’ *Review of Economic Studies,* 57: 381-402, July 1990.

Bertola, G., F. Blau en L. Kahn, 2002. ‘’Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns’’, *NBER Working Paper,* No. 9043.

Bertola, G., T. Boeri en S. Cazes, 1999. ‘’Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving institutions and variable enforcement’’, *Employment and Training Paper,* No. 48, ILO, Geneva.

Blanchard, 0.J., 1998. ‘’Unemployment Benefits and Unemployment’’, Lecture notes, February 1998.

Blanchard, O.J., 1999. ‘’European Unemployment: The role of Shocks and Institutions,’’ Baffi Lecture, Banca d’Italia.

Blanchard, O.J. en J. Wolfers, 2000. ‘’The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The aggregate Evidence’’, *The Economic Journal* 110(462): C1-33.

Boeri, T. en P. Garibaldi, 2009. ‘’Beyond Eurosclerosis’’, *Economic Policy,* Vol. 58.

Boeri, T. en J.C. van Ours, 2008. The Economics of Imperfect Labor Markets. Princeton.

Bollens, J. en V. Heylen, 2010. ´´De macro-economische effecten van het activerend arbeidsmarktbeleid. Een literatuurstudie´´, *WSE Report 2010*, Leuven.

Boone, J. en J.C. van Ours, 2004. ‘’Effective Active Labour Market Policies,’’ *CEPR Discussion Papers 4707,* C.E.P.R. Discussion Papers.

Boone, J. en J.C. van Ours, 2006. ‘’Modeling Financial Incentives to Get Unemployed back to Work, *Journal of Institutional and Theoretical Economics,* 162 (2), 227-252.

Booth, A., M. Burda, Calmfors, L., D. Checchi, Naylor, R. en J. Visser, 2000. ‘’What do unions do in Europe?’’, A Report for the Fondazione Rodolfo DeBEnedetti, Milan.

Borghijs, A., S. Ederveen en R.A. de Mooij, 2003. ‘’European wage coordination: Nightmare or dream to come true, CPB Discussion no. 17.

Bjorklund, A., 1990. ‘’Unemployment, labour market policy and income distribution’’, in Persson, I. (ed.) *Generating Equality in the Welfare State: The Swedish Experience,* Norwegian University Press, Oslo.

Caballero, R., D. Cowan, E. Engel en A. Micco, 2004. ‘’Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility, Economic Growth Center Discusion Paper 893, Economic Growth Center, New Haven.

Calmfors, L., 1993. ‘’Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: A survey, OECD Economic Studies, 0(21), 161-191.

Calmfors, L., 1994. ´´Active labour market policy and unemployment – a framework for the analysis of crucial design features´´, *OECD Economic Studies* No. 22.

Calmfors, L. en J. Driffill, 1988. ‘’Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, Economic Policy, 6, 13-61.

Calmfors, L., A. Forslund en Hemstroem, M., 2002. ´´Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences. CESifo GmBH.

Cazes, S. en A. Nesporova, 2003. ‘’Employment Protection Legislation (EPL) and its effects on Labour Market Performance, ILO Conference Paper.

Christoffel, K. en T. Linzert, 2005. ‘’The Role of Real Wage Rigidity and Labor Market Frictions for Unemployment and Inflation Dynamics,’’ *IZA Discussion Papers 1896,* Institute for the Study of Labor (IZA).

Danthine, J.P. en J. Hunt, 1994. ‘’Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration, *Economic Journal*, 104(424), 528-541.

Davia, M., et al, 2001. ‘’Do Active Labour Market Policies Matter in Spain? Labour market policy and unemployment: impact and process evaluations in selected European countries. Ed. Jaap de Koning en H. Mosley.

Di Tella, R. en R. MacCulloch, 2005. ‘’The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data,’’ *European Economic Review,* Elsevier, vol. 49(5), pages 1225-1259, July.

DNB., 2010. ‘’Sterkere coördinatie rondom macro-economische onevenwichtigheden in het eurogebied’’, DNB Kwartaalbericht september 2010.

Driffil, J., 2006. ‘’The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What Have we Learnt?’’, *Journal of Common Market Studies* 44 (4).

Dunlop, J., 1944. ‘’Wage Determination under Trade Unions’’, Macmillan, New York.

Ederveen, S. en L. Thissen, 2004. ‘’Can Labour Market Institutions Explain Unemployment Rates in New EU Member States?’’, *CEPS ENEPRI Working Papers No. 27,* 1 July 2004.

Elmeskov, J., J. Martin en S. Scarpetta, 1998. ‘’Key Lessons for Labour Market Reforms: evidence from OECD countries’ experiences’’, *Swedish Economic Policy Review,* Vol. 5, No. 2, Autumn.

European Commission, 2005. ‘’Country study: Spain in EMU: A virtuous long-lasting cycly?’’, *Directorate-General for Economic and Financial affairs,* European Economy, Occasional Papers No. 14

Eurostat, 2012. Eurostat Labor Force Survey.

Fella, G., 2006. ‘’Optimal Severence Pay in a Matching Model’’, mimeo, Queen Mary, University of London, London.

Garibaldi, P., J. Konings en C.A. Pissarides, 1997. ‘’Gross Job Reallocation and Labour Market Policy’’, *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market,* Edited by D.J. Snower and G. la Dehaesa, Cambridge University Press, Cambridge.

Gomez-Salvador, R., J. Messina en G. Vallanti, 2004. ‘’Gross Job Flows and Institutions in Europe’’, *Labour Economics,* Vol. 11, pp. 469-485.

Guell, M., 2000. ‘’Fixed-term Contracts and Unemployment: an Efficiency Wage Analysis. *Working Paper nr 433.*

Haveman, R. en R. Hollister, 1991. ‘’Direct job creation: economic evaluation and lessons for the United Stateds and Western Europe’’, in Bjorklund, A. et al. (eds.), *Labour Market Policy and Unemployment Insurance,* FIEF Studies in Labour Market and Economic Policy, Oxford University Press, Oxford.

Heijdra, B.J. en F. van der Ploeg, 2002,Foundations of Modern Macroeconomics, Oxford University Press, Oxford.

Jaumotte, F., 2011. ´´The Spanish Labour Market in a Cross-Country Perspective´´, *IMF Working Paper,* No.11.

Katz, L.F., 1986. ‘’Efficiency Wage Theories: A partial Evaluation’’, *NBER Macroeconomics Annual 1986,* Vol. 1, pp. 235-290. National Bureau of Economic Research, Inc.

Krueger, A.B. en A. Mueller, 2008. ‘’Job Search and Unemployment Insurance: New Evidence from Time Use Data,’’ *IZA Discussion Papers 3667*, Institute for the Study of Labor (IZA).

Layard, R., S. Nickell en R. Jackman, 2005. ‘’Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labor Market, Oxford: Oxford University Press.

Lindbeck, A. en D. Snower, 1984. ‘’Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma,’’ Seminar Paper No. 309, Institute for International Economic Studies, University of Stockhol, Sweden.

Lindbeck, A. en D. Snower, 1986. ‘Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations’’, *The American Ecnonomic Review*, Vol. 76, No. 2, 235-239.

Lindbeck, a. en D. Snower, 1987. ‘’Efficiency wages versus insiders and outsiders’’, *European Economic Review,* pp. 407-416.

Lindbeck, A. en D. Snower, 1988, ”The Insider-Outsider Theory. of Employment and Unemployment,” MIT Press.

Lindbeck, A. en D. Snower, 2001. ‘’Insiders versus Outsiders’’, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, No. 1, 165-188.

Lindbeck, A. en D. Snower, 2002. ‘’Insiders versus Outsiders: A Survey’’, *IZA Discussion Paper,* No. 534, Bonn.

MacDonald, I. en R.M. Solow, 1981. ‘’Wage Bargaining and Employment,’’ *American Economic Review,* 71, 896-908.

Marimon, R. en F. Zilibotti, 1999. ‘’Unemployment Protection Legislation and Wages’’, *IZA Discussion Paper,* No. 2680, Bonn.

Marques, C.R., F. Martins en P. Portugal, 2009. ‘’Price and Wage Setting in Portugal’’, *The Portugese Economy in the Context of Economic, Financial and Monetary Integration,* Economics and Research Department, Banco de Portugal.

Martin, J.P., 1996. ‘’Measures of replacement rates for the purpose of international comparisons: a note’’, OECD Economic Studies, No. 26, January, pp. 99-114.

Martin, J. en D. Grubb (2001), ‘’What Works and for Whom: A Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies’’

Meijs, I., 2011. ‘’Efficiency wage models in the temporary labor market’’, Masterthesis Economics of Markets, Organizations and Policy.

Mortensen, D.T., 1970. ‘’Job search, the Duration of Unemployment, and the Philips Curve,’’ *American Economic Review,* American Economic Association, vol. 60(5), pp. 847-862.

Mortensen, D.T., 1977. ‘’Unemployment Insurance and Job Search Outcomes,’’ *Industrial and Labor Relations Review* 30, pp. 596-612.

Mortensen, D.T. en C.A. Pissarides, 1994. ‘’Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment’’, *Review of Economic Studies,* Vol. 61. No.3. pp. 397-415.

Mortensen, D.T. en C.A. Pissarides, 1999. ‘’Unemployment Responses to ‘Skill Biased’ Shocks: The Role of Labor Market Policy’’, *Economic Journal,* No. 109, pp. 242-265.

Mortensen, D.T. en C.A. Pissarides, 2003. ‘’Taxes, Subsidies and Equilibrium Labor Market Outcomes,’’ in Edmund S. Phelps, ed., *Designing Inclusion.* Cambridge University Press.

Nagin, D.S, J.B. Rebitzer, S. Sanders, en Lowell, J.T., 2002. ‘’Monitoring, Motivation and Management: The Determinants of Opportunistic Behavior in a Field Experiment.’’ *American Economic Review,* 92(4): pp. 850-872.

Nickell, S., 1997. ‘’Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America’’. *Journal of Economic Perspectives,* Summer, Vol. 11, No.3, pp. 55-74.

Nickell, S., 1998. ‘’Unemployment: questions and some answers’’, *Economic Journal,* Vol. 108, No. 448, pp. 802-816, May.

Nickell, S. en M. Andrews, 1983. ‘’Unions, real wages and employment in Britain 51-79’’, *Oxford Economic Papers,* 35, 183-206.

Nickell, S. en R. Layard, 1999. ‘’Labour market institutions and Economic Performance’’. In: O. Ashenfelter en D. Card (eds.), *Handbook of Labour Economics.* Amsterdam: North-Holland, pp. 3029-3084.

Nie, J. en E. Struby, 2011. ‘’Would active labor market policies help combat high U.S. unemployment?’’ *Federal Reserve Bank of Kansas City, issue Q III,* pp. 35-69.

OECD, 1993. ‘’OECD Employment Outlook 1993,’’ OECD Publishing, Paris

OECD, 1994. ‘’The Jobs Study: Evidence and Explanations, Paris.

OECD, 1997. ‘’OECD Employment Outlook 1997,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 1999. ‘’OECD Employment Outlook 1999,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2004. ‘’OECD Employment Outlook 2004,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2005a. ‘’OECD Employment Outlook 2005,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2005b. ‘’OECD Economic Surveys: Spain,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2006. ‘’OECD Employment Outlook 2006,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2007a. ‘’OECD Economic Surveys: Greece,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2007b. ‘’OECD Economic Surveys: Spain,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2008. ‘’OECD Economic Surveys: Spain.’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2009. ‘’OECD Economic Surveys: Ireland,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2010a. ‘’Jobs for Youth: Greece,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2010b. ‘’OECD Employment Outlook 2010,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2010c. ‘’OECD Economic Surveys: Spain,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2011. ‘’OECD Economic Surveys: Greece,’’ OECD Publishing, Paris.

OECD, 2012. ‘’OECD Labor Force Statistics Database, Paris.

OECD, 2012. ‘’Employment and Labor Market Statistics’’, Paris.

OECD, 2012. Tax-Benefit models, Paris

Ours, J.C. van, 1989, ‘’Durations of Dutch job vacancies’’, *De Economist 137*, no. 3, pp. 309-327.

Piore, M.J., 1986. ‘’Perspectives on Labor Market Flexibility.’’ *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 25(2), 146-166, March 1986

Pissarides C.A., 1986. ‘’Trade Unions and the Efficiency of the Natural rate of Unemployment,’’ *Journal of Labor Economics,* 4(4), pp. 582-595.

Pissarides, C.A., 1990. ‘’Equilibrium Unemployment Theory, Basil Blackwell: Oxford.

Pissarides, C.A., 1997. ‘’The impact of employment tax cuts on unemployment and wages: The role of unemployment benefits and tax structure’’. *Centre for Economic Performance.*

Pissarides, C.A., 1999. ‘’Policy Influences on Unemployment: The European Experience’’, *Scottisch Journal of Political Economy,* Vol. 46, No. 4.

Pissarides, C.A., 2001. ‘’Employment Protection,’’ *Labour Economics,* Vol. 8, pp. 131-159.

Pissarides, C.A., 2004. ‘’Consumption and Savings with Unemployment Risk: Implications for Optimal Employment Contracts, *IZA Discussion Paper 1183*, IZA, Bonn.

Pissarides, C.A., 2010. ‘’Why do Firms Offer ‘Employment Protection’?,’’ *Economica 77:* pp. 613-636.

Pissarides, C.A., 2011. ´´Equilibrium in the Labor Market with Search Frictions.´´ *American Economic Review,* 101(4): 1092-1105.

Scarpetta, S., 1996. ‘’Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: a cross-country study’’, *OECD Economic Studies,* No. 26, OECD, Paris, pp. 43-98.

Schlicht, E., 1978. ‘’Labour Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment’’, *Journal of institutional and Theoretical Economics*, pp. 337-346.

Serres, A. de, F. Murtin en C. de la Maisonneuve., 2012, ‘’Tackling Unemployment in a Weak Post-Crisis Recovery: Policies to Facilitate the Return to Work’’, *OECD Department Working Papers,* OECD Publishing.

Shapiro, C. en J. Stiglitz, 1984. ‘’Equilibrium unemployment as a worker discipline device’’, *American Economic Review*, Vol. 74, No. 3, pp. 433-444.

Stiglitz, J.E., 1986. ´´Theories of wage rigidity.´´ In Butkiewicz, J.L., Koford, K.J., en Miller, J.B., editors, *Keynes´Economic Legacy: Contemporary Economic Theories.* Praeger, New York.

Stahler, N., 2007. ‘’Unemployment and employment protection in a unionized economy with search frictions,’’ CEIS, vol. 22(2), 271-289.

Traxler, F., en B. Kittel, 2000. ‘’The bargaining system and performance: A comparison of 18 OECD countries,’’ Comparative Political Studies, 33(9), 1154-1190.

Venn, D., 2009. ’’Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators’’, *OECD Social, Employment and Migration Working papers* 89, OECD Publishing.

Visser, J., 2009. *The ICTWSS Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007.* Amsterdam: AIAS.

# Appendix

*Figuur 1. Werkloosheidspercentage in OECD landen*

*Bron: OECD(2012) Labor Force Statistics*

*Figuur 2. Werkloosheidspercentages vanaf beginperiode crisis in OECD landen*

*Bron: OECD(2012) Labor Force Statistics*

*Figuur 3. Langdurige werkloosheid als percentage van totale werkloosheid.*

*Bron: OECD(2012) Labor Force Statistics*

*Figuur 4. Tijdelijke werkgelegenheid als percentage van totale werkgelegenheid.*

*Bron: Eurostat (2012) Labor Force Survey*

*Figuur 5. Bruto vervangingsratio werkloosheidsuitkeringen in OECD landen*

*Bron: OECD (2012) Tax-Benefit models*

*Opmerking: De vervangingsratio is gedefinieerd als het gemiddelde van de bruto werkloosheidsuitkering-vervangingsratios voor twee inkomenlevels, drie familie situaties en drie looptijden. Voor meer details, zie OECD (1994) en Martin (1996).*

*Figuur 6. Overheidsuitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid.*

*Bron: OECD (2012) Employment and Labour Market Statistics*

*Figuur 7. Vakbondsdichtheid in OECD landen.*

*Bron: OECD(2012) Labor Force Statistics*

*Figuur 8. Dekkingsgraad vakbonden in OECD landen.*

*Bron: ICTWSS (Jelle Visser, 2009)*

*Figuur 9. Ontslagbescherming (totaal) in OECD landen.*

*Bron: OECD(2012) Labor Force Statistics*

*Figuur 10. Ontslagbescherming (reguliere contracten) in OECD landen.*

*Bron: OECD(2012) Labor Force Statistics*

*Figuur 11. Ontslagbescherming (tijdelijke contracten) in OECD landen.*

*Bron: OECD(2012) Labor Force Statistics*

1. Met de periferie van Europa worden de zogenaamde GIPS landen bedoeld: Griekenland, Ierland, Portugal en Spanje. [↑](#footnote-ref-1)
2. In een eenvoudig model is er geen duidelijk voordeel voor de werknemer van deze administrative restricities op ontslag, dan de redding van enkele banen voor vernietiging. In meer algemene modellen met risico-aversie kunnen deze restricties dienen als verzekering tegen plotselinge fluctuaties in het inkomen, waardoor ze voordelig voor de werknemer zijn. De welvaartsimplicaties van ontslagbescherming is anders dan in eenvoudigere modellen. Voor zo’n meer algemeen model, zie Pissarides (2010). [↑](#footnote-ref-2)
3. Shirking betekent in het Nederlands lijntrekken. Het houdt in dat de werknemer minder doet dan was afgesproken. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ervan uitgaande dat vakbonden meer opkomen voor de belangen van hun werkzame leden dan hun werkloze leden. [↑](#footnote-ref-4)
5. Zie voor een uitgebreide beschrijving van de loonvorming Lindbeck and Snower (2002). [↑](#footnote-ref-5)