

**DE PLAATS  
VAN DE VAKBEWEGING  
IN DE TOEKOMST**

Coen Teulings

Universiteit van Amsterdam

oktober 1996



## TEN GELEIDE

De afgelopen jaren is er steeds meer aandacht voor de marktwerking. Het gebrek aan flexibiliteit en concurrentie is in veler ogen een belangrijke verklaring voor de achterblijvende prestaties van de Nederlandse economie gedurende de jaren tachtig. Deze diagnose werd vanzelfsprekend ook toegepast op de arbeidsmarkt. Het Nederlandse overlegstelsel bij de loonvorming kwam onder kritiek te staan. Velen pleitten voor een meer gedecentraliseerde, op Amerikaanse leest geschoeide arbeidsmarkt. Op een dergelijke arbeidsmarkt is slechts een geringe rol weggelegd voor CAO's, eerder op bedrijfs- dan op bedrijfstakniveau. De meeste lonen worden vastgesteld in onderhandelingen tussen individuele werkgevers en hun werknemers. Voor zoiets als het Algemeen Verbindend Verklaren van CAO's is helemaal geen plaats meer.

Mocht een dergelijk programma ooit worden gerealiseerd dan heeft dat vanzelfsprekend verstrekkende consequenties voor de positie van de Nederlandse vakbeweging en, misschien in mindere mate, ook voor de werkgeversorganisaties. De organisatiegraad is in Nederland relatief bescheiden, maar voor de overgrote meerderheid van de CAO's is de vakbeweging de contractpartner van werknemerszijde. Mochten de vakbeweging deze positie kwijtraken, dan verliest ze daarmee een groot deel van haar werkterrein. Zij zou haar strategie grondig moeten bijstellen, van een *de facto* medeverantwoordelijkheid voor het sociaal economische beleid naar een directe behartiging van de belangen van haar leden. Een dergelijke verandering vereist een verlegging van prioriteiten en vergt tijd. Het vereist een ander type districtsbestuurders. Voor overleg in de SER is een dergelijke constellatie geen capaciteit meer beschikbaar.

De vakbeweging staat dus voor een keuze in welke richting ze zich moet ontwikkelen. Moet ze er vanuit gaan dat de decentralisatie van de loonvorming daadwerkelijk gestalte krijgt? En moet zij er daarom vanuit gaan dat het centrale overleg alle betekenis verliest? Of wordt de soep niet zo heet gegeten als hij wordt opgediend? Als decentralisatie niet doorgaat, wat komt er dan voor in de plaats? Blijft alles bij het oude, of zal zich toch een vernieuwing in de arbeidsverhoudingen voordoen? Gegeven de lange omschakeltijd zijn dit cruciale vragen voor de vakbeweging.

In dit boek wordt hier een antwoord op gezocht. Het boekje heeft echter iets weg van een simultaanseance: er wordt op meerdere borden tegelijk gespeeld. Het boek is zowel interessante kost voor vakbondsbestuurders en andere belangstellenden in de toekomst van de vakbeweging als voor economen die geïnteresseerd zijn in theorievorming over de arbeidsmarkt. De kritiek op het huidige corporatistische systeem van loonvorming komt vooral uit de hoek van economen. Zij hebben corporatisme geanalyseerd als vorm van behartiging van deelbelangen ten koste van het algemeen. Zij hebben laten zien hoe de bescherming van insiders heeft bijgedragen aan de werkloosheid van outsiders.

Voor vakbondsbestuurders moet deze analyse af en toe ergerniswekkend zijn geweest. Vanzelfsprekend werd het belang van marktkrachten onderkend, maar hun eigen observatie leerde hen dat de arbeidsmarkt zoveel complexer was dan uit de analyse van economen naar voren kwam. Zouden al die details die een arbeidsmarkt van vlees en bloed kenmerken dan werkelijk niet van belang zijn voor het beleidsadvies van economen? Vele vakbondsbestuurders hebben zich vermoedelijk aangeleerd niet langer naar economen te luisteren. Hun diagnose van de problemen leek zo simpel. Een beschouwing over de toekomst van de Nederlandse arbeidsverhoudingen vereist een oordeel over deze analyses. Toch heeft het verleden aangetoond dat de wetten van de economie niet serieus genoeg kunnen worden genomen. Dit boekje is daarom niet alleen een discussie over de toekomst van de Nederlandse vakbeweging. Het is

vooral een economische analyse van de arbeidsmarkt waar wel plaats is voor de vele details die in de ogen van vakbondsbestuurders zonder twijfel van groot belang zijn voor het dagelijks reilen en zeilen van de arbeidsmarkt, zowel van dat deel dat een markt is in de eigenlijke zin van het woord als van het deel dat wordt beheerst door bureaucratische organisaties en administratief vastgestelde lonen. De rechtlijnige kritiek op het Nederlandse stelsel van loonvorming is gebaseerd op het meeste simpele model voor een markt, dat van de bloemenveiling. In dat model is iedere vorm van regelgeving slechts schadelijk. Zodra we het model uitbreiden om rekening te houden met tal van eigenaardigheden die zich op de arbeidsmarkt voordoen, dan blijken simpele conclusies niet langer onverkort geldig. Op lange termijn regeren de krachten van vraag en aanbod. In de speelruimte die deze krachten op de korte termijn overlaten blijken de institutie van de overlegeconomie juist waardevol.

De analyses die in dit boekje worden besproken zijn grotendeels gebaseerd op een meerjarig onderzoekprogramma waaraan de auteur samen met Joop Hartog (Universiteit van Amsterdam) de afgelopen jaren heeft gewerkt. De resultaten zullen volgend jaar in boekvorm worden gepubliceerd, zie Teulings en Hartog (1997). Een deel van dit onderzoeksproject betreft een vergelijkende studie van de loonvorming in verschillende landen, sommige met vergelijkbare instituties als Nederland, andere met meer marktgeoriënteerde loonvorming, zoals de Verenigde Staten. Deze vergelijkende analyse laat zien dat het corporatistische model in tal van opzichten betere resultaten oplevert dan volledig gedecentraliseerde loonvorming.

Vanuit deze economische diagnose over de toekomst van de arbeidsmarkt volgen als vanzelf een aantal conclusie over de toekomst van de vakbeweging, over CAO's, over de betekenis van het Algemeen Verbindend Verklaren ervan en over de organisatiegraad. Allereerst is er alle aanleiding om het programma voor de afschaffing van het overlegmodel met een korrel zout te nemen. Als het overlegmodel in de loonvorming inderdaad redelijk functioneert, dan zullen weinigen er brood in zijn om het systeem in zijn geheel op zijn kop te zetten. Wat diverse 'grand designs' ook mogen voorstellen, uiteindelijk schaft niemand graag af wat redelijk voldoet. Voor de vakbeweging betekent dit dat zij haar strategie niet radicaal hoeft om te gooien. Een noodscenario voor het geval er in de arbeidsverhoudingen ongelukken gebeuren is voorlopig voldoende.

Daarnaast biedt de analyse ook aanknopingspunten voor wat de vakbeweging dan wel kan doen. Sommige strategieën versterken het huidige systeem en de rol van de vakbeweging. Andere zullen op termijn juist een bedreiging vormen. Deze vragen zullen ook aan de orde komen.

## Inhoudsopgave

### Ten geleide

- 1 Corporatisme, globalisering en markteconomie
  - 1.1 Corporatisme onder vuur
  - 1.2 De rol van vakbonden: het standaardmodel
  - 1.3 Corporatisme, globalisering en marktwerking: overeenigbaar?
  
- 2 Vakbonden als contractaanpassers
  - 2.1 Organisaties in de arbeidseconomie
  - 2.2 Hold up en nominale contracten
  - 2.3 De rol van corporatistische organisaties
  - 2.4 Het corporatistische model in de praktijk
  - 2.5 Corporatisme, marktmechanisme en flexibiliteit
  
- 3 De empirie van corporatisme
  - 3.1 Eén markt, één prijs?
  - 3.2 Aanstellingsduur en loonniveau
  - 3.3 Andere niet-marktconforme beloningsverschillen
  - 3.4 Wat verklaart deze loonverschillen?
  - 3.5 De baten van corporatisme  
Bijlage: Een kosten-baten analyse
  
- 4 Instituties en de betekenis van normen
  - 4.1 Wat is een institutie
  - 4.2 Loononderhandelingen als een onbepaald spel
  - 4.3 Normen, maatschappelijk middenveld en politiek
  - 4.4 De insider kritiek en de betekenis van loonmatiging
  
- 5 Werkloosheid en loonaanpassing
  - 5.1 Inflexibel Europa?
  - 5.2 Amerika versus Europa: aanbod of vraagaanpassing
  - 5.3 Nominaal versus reëel
  - 5.4 Nieuwe versus zittende werknemers
  - 5.5 Externe effecten, normen en conjuncturele loonverschillen
  - 5.6 Conclusies
  
- 6 De politieke economie van corporatisme
  - 6.1 Vakbondsbestuurders als idealisten?
  - 6.2 Free riders en drie mogelijke politieke evenwichten
  - 6.3 AVV en het non-interventiebeginsel
- 7 De vakbeweging van de toekomst

- 7.1 Inleiding
- 7.2 De toekomst van het corporatisme
- 7.3 Sleutelfactoren voor arbeidsverhoudingen
- 7.4 Het profiel van de vakbeweging
- 7.5 Wat verklaart dan de Europese hysteresis?

# 1 CORPORATISME, GLOBALISERING EN MARKTECONOMIE

## 1.1 Corporatisme onder vuur

Het afgelopen decennium wordt gekenmerkt door een toenemende belangstelling voor het functioneren van markten. Jarenlang werd de werking van het marktmechanisme niet als een probleem beschouwd. De onzichtbare hand van Adam Smith was een vanzelfsprekendheid. Her en der werden nog wel eens voorstellen gedaan om de anarchie van de markt aan banden te leggen. Planning, democratische controle, socialisatie van de vraag en een actieve industriepolitiek prijken op tal van agenda's. Anderen hadden minder op met dit soort noviteiten en prefereerden om op de markt alles bij het oude te laten. Dat de marktwerking ook tekort kon schieten en dat de overheid dan beleid zou moeten voeren om marktwerking te bevorderen was een gedachte die slechts bij weinigen leefden.

De jaren tachtig vormen wat dat betreft een waterscheiding. Waar velen in de jaren zeventig meenden dat de echte economische problemen tot het verleden behoorden, bleek de werkelijkheid anders. De economie belandde tussen 1980 en 1984 in een ongekend diepe en langdurige recessie en de werkloosheid liep op naar een ongekeerde hoogte. Geleidelijk drong het besef door dat economische voorspoed geen vanzelfsprekendheid was. Er werd weer nagedacht over versterking van de economische structuur en over de centrale rol die markten daarbij onvermijdelijk moeten spelen. Op tal van terreinen werd de rol van prikkels versterkt. Een dergelijke versterking kon slechts worden gerealiseerd door een drastische inkrimping van de overheidssector. Voor velen, vooral de niet-economische geschoolden leken al deze ideeën een revolutie en een radicale breuk met het verleden. Dat is echter meer de vertekening van een decennium verzorgingsstaat. Voor veel economen, zeker die van Amerikaanse komaf, was dit gedachtengoed nooit weggeweest. Het had hoogstens onder een Keynesiaans stoflaagje gelegen. Een belangrijke factor in de toegenomen belangstelling voor het marktmechanisme was ongetwijfeld het feit dat Europa geleidelijk aan achterop raakte bij de Verenigde Staten. In vergelijking tot de Verenigde Staten werden de leden van de Europese Gemeenschap geplaagd door een steeds toenemende werkloosheid. De werkloosheid reageert in de Verenigde Staten weliswaar heftig op conjuncturele fluctuaties, maar daalt zij na een recessie weer snel naar haar evenwichtsniveau. In Europa daarentegen leidt iedere conjuncturele tegenwind tot een verdere opwaartse beweging in de werkloosheid, die tijdens de daarop volgende herstelperiode nauwelijks ongedaan wordt gemaakt. Dit verschijnsel van onomkeerbaarheid van verstoringen wordt aangeduid als *hysteresis*. Deze stand van zaken heeft geleid tot twijfel aan de houdbaarheid van "het Europese model". Zou een introductie van enige "Amerikaanse" elementen in ons sociaal economisch bestel niet kunnen leiden tot een verbetering van deze situatie?

Blanchard en Summers (1987) inventariseren een aantal mogelijke verklaringen voor dit *hysteresis* verschijnsel. Naast de sociale zekerheid, werden ook de Europese instituties voor loonvorming genoemd als mogelijke oorzaak. Alhoewel er tussen de Europese landen onderling aanzienlijke verschillen bestaan, is het onderscheid tussen de Verenigde Staten en Canada enerzijds en Europa anderzijds helder. De instituties aan gene zijde van de Atlantische Oceaan lijken sterk op die van het ideaal van de veilingmarkt dat in ieder economieboek wordt aangeprezen. Loonvorming in

Europese landen wordt daarentegen gekenmerkt door een uitgebreid circuit van vergaderen, onderhandelen en overleggen. Dit systeem wordt ook wel aangeduid als *corporatisme*. Calmfors en Driffill (1988) en Lindbeck en Snower (1988) hebben deze analyse nader uitgewerkt.

Gegeven deze historie kan het eigenlijk nauwelijks verbazing wekken dat deze ideeën in Nederland veel weerklank vonden, niet in de laatste plaats bij spraakmakende economen. Er ontstond een discussie over de rol van de vakbeweging in de loonvorming en over de plaats van CAO's. Her en der gingen stemmen op om de ondernemingsraad een grotere rol toe te kennen bij de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden. Op die manier zouden concentraties van marktmacht op de arbeidsmarkt kunnen worden doorbroken, zodat deze markt meer zou voldoen aan het ideaalbeeld van een veilingmarkt. Oud CPB directeur Zalm en NRC columnist Bomhoff hebben veelvuldig gepleit voor de afschaffing van de Algemeen Verbindend Verklaring van CAO's. Volgens Wolfson (1994) moet ons land kiezen tussen coördinatie en marktmechanisme. Klaarblijkelijk zijn beide mechanismen onverenigbaar. Ver Loren van Themaat (1996: 348) meent dat corporatisme onverenigbaar is met de noodzaak voor ondernemingen die sterk van de export afhankelijk zijn om hun arbeidsvoorwaarden af te stemmen op hun individuele concurrentiepositie. Hetzelfde thema, de onverenigbaarheid van corporatisme met globalisering, keert terug bij Geelhoed (1996: 9): *Wie waarschuwt tegen het doorsteken van de dijken in onze vaderlandse overlegpolder, waar de stand van het water tot op een kwart procent achter de komma wordt afgeregeld, vergeet dat de eigenlijke druk van het buitenwater komt, waarvan de standen in decimeters fluctueren.*

Heertje (1996) ten slotte associeert corporatisme vooral met de behartiging van deelbelangen en de instandhouding van conservatieve normen die mensen tegen hun wil voorschrijven hoe zij zich moeten gedragen. Deze bloemlezing kan waarschijnlijk zonder veel moeite worden aangevuld. Het steeds terugkerende thema is dat corporatisme in de loonvorming onverenigbaar is met globalisering en de versterking van marktwerking. Voor deze economen is dit aanleiding om het corporatisme bij te zetten in het museum en over te gaan naar een modern, flexibel en marktconform systeem van arbeidsverhouding.

Het moet gezegd, ook door voorstanders van het Nederlandse systeem van loonvorming wordt de tegenstelling tussen marktmechanisme en corporatisme gecultiveerd. Corporatisme wordt daar gezien als een alternatief voor de grillen van de onzichtbare hand en de nuchtere calculaties van de individualiseerde burger, zie bijvoorbeeld Hemerijck (1996: 91-92). In dit boek wordt het tegendeel betoogd. De tegenstelling tussen marktmechanisme en corporatisme blokkeert een serieuze economische analyse. Er zijn tal van goede redenen om de instituties voor loonvorming nogmaals kritisch tegen het licht te houden, globalisering en de onverenigbaarheid met marktwerking zijn dat niet. Corporatisme is vooral tot bloei gekomen in landen die sterk op de wereldmarkt geïntereerd zijn. Evenzo is er geen enkele reden waarom corporatisme niet zou kunnen worden gecombineerd met het marktmechanisme, zelfs binnen de arbeidsmarkt. Voor dit doel zullen wij in paragraaf 2 eerst nader ingaan op de meer gebruikelijke analyses van de rol van vakbonden in het algemeen en die van corporatisme in het bijzonder. In paragraaf 3 bespreken wij vervolgens de relatie tussen wereldeconomie, marktmechanisme en corporatisme.

## 1.2 De rol van vakbonden: het standaard model



De analyse van de rol van vakbonden heeft een lange traditie in de economische theorie. Het standaard model beschouwt de vakbond als een monopolie van werknemers. Door zich te verenigen kunnen werknemers hun loon opstuwten boven het niveau dat bij vrije marktwerking zou zijn bereikt. Niets voor niets in deze wereld. De hogere lonen gaan ten koste van de werkgelegenheid. De werkgever zal de minst productieve, marginale banen onvervuld laten, omdat de loonkosten niet langer opwegen tegen de toegevoegde waarde van de extra werknemer. De onderhandelingsmacht van de vakbond wordt in deze visie dus beperkt door twee factoren: ten eerste door de onderhandelingsmacht van de tegenpartij, in dit geval de ondernemer, en ten tweede door het verlies aan werkgelegenheid, dat voortvloeit uit de hogere lonen.

Vakbondsleden wagen zich niet aan exorbitante looneisen uit angst voor het verlies van hun baan. Het optreden van dit type vakbonden gaat ten koste van zowel de doelmatigheid als de rechtvaardigheid. De doelmatigheid wordt geschaad doordat de werkgever zijn de vraag naar arbeid terugbrengt vanwege de hoge loonkosten. Stel dat de vakbond de lonen 15 % boven het marktloon weet uit te tillen. Dit percentage stemt redelijk overeen met wat de vakbonden in de Verenigde Staten en Canada weten te bereiken. De werkgever zal een werknemer dan slechts in dienst houden als zijn toegevoegde waarde 15 % meer is dan het marktloon. Andere werkgevers zullen hem aannemen als zijn toegevoegde waarde minstens gelijk is aan het marktloon. Een werknemer die wordt ontslagen bij een bedrijf vanwege die hogere (vakbonds)lonen en elders voor het marktloon aan de slag moet heeft dus een productiviteitsverlies ter grootte van 15 %. Het totale productiviteitsverlies als gevolg van de looneisen van vakbonden wordt voor de Verenigde Staten geschat op minder dan 1 % van de toegevoegde waarden van arbeid.

De rechtvaardigheid wordt geschaad doordat werknemers in de vakbondsector hogere lonen ontvangen dan werknemers in de niet vakbondsector. Voor deze loonverschillen bestaat geen enkele legitimatie. Indien loonverschillen het gevolg zijn van verschillen in kennis of vaardigheden dan zijn dergelijke verschillen economisch functioneel (omdat werkgevers die kennis dan maximaal zullen benutten, anders zouden ze liever een goedkopere kracht aannemen). Loonverschillen die louter het gevolg zijn van verschillen in onderhandelingsmacht missen een dergelijke legitimatie.

De bovenstaande analyse van de rol van vakbonden heeft een lange traditie in de economische wetenschap. De theorie gaat in feite uit van een vakbond die op bedrijfsniveau opereert. Zij sluit in dat opzicht goed aan bij de Amerikaanse situatie. Er is op basis van deze theorie veel empirisch onderzoek naar gedaan. Zo is er een prachtig onderzoek van MaCurdy en Pencavel (1986) naar de situatie in de Amerikaanse drukkerijen. Deze onderzoeken lijken de hoofdlijnen van de bovenstaande theorie te bevestigen.

De hiervoor besproken theorie richt zich zoals gezegd vooral op het bedrijfsniveau. Zij is daarom niet direct toepasbaar op de Europese situatie, waar loononderhandelingen zich op een hoger aggregatieniveau afspelen. Er is sprake van coördinatie van de onderhandelingen bij verschillende bedrijven. Een aantal economen heeft daarom geanalyseerd hoe het model zou moeten worden aangepast om het toepasbaar te maken op de Europese situatie. Zij zijn vervolgens na gegaan in hoeverre de beleidsmatige conclusies uit de eerdere analyse daardoor worden aangetast.

De meest spraakmakende analyse is die van Calmfors en Driffill (1988). Zoals hiervoor is besproken worden de looneisen van vakbonden mede in bedwang gehouden door het dreigende verlies aan werkgelegenheid. Vanzelfsprekend is dit verlies groter naarmate de concurrentie in een bedrijfstak sterker is. Wanneer de bakker op de hoek zijn prijzen verhoogd om de hogere looneisen van vakbond te kunnen betalen, lopen de klanten naar de concurrent aan de overkant.

In deze sector zal een vakbond dus weinig kans maken. Bij het gemeentelijk waterleiding bedrijf echter kunnen de klanten geen kant op. Linksom of rechtsom, de inwoners zullen behoefte aan water houden. Dit verklaart waarom de positie van vakbonden in detailhandel marginaal is, terwijl zij in de overheidssector een grote vinger in de pap hebben. In de detailhandel kunnen vakbonden vanwege de felle concurrentie op de productmarkten zo weinig extra loon eisen, dat het voor de werknemers niet de moeite (en vooral: de contributies) waard is om een vakbond op te richten.

Wanneer verschillende bedrijfstakbonden hun krachten bundelen in een federatie, dan zullen dit in de gedachte van Calmfors en Driffill dus vooral vakbonden van bedrijven zijn die direct met elkaar in concurrentie staan, dat wil zeggen, bedrijven in dezelfde bedrijfstak. Immers, wanneer alle bedrijven in een bepaalde bedrijfstak met dezelfde vakbond moeten onderhandelen en bijgevolg hetzelfde loon moeten betalen dan is de dreiging van een verlies aan werkgelegenheid veel kleiner. De klant kan immers niet naar een concurrerend bedrijf in dezelfde bedrijfstak lopen, omdat die dezelfde lonen moeten betalen. In feite wordt het basis idee achter een vakbond, het bundelen van de krachten van werknemers in één bedrijf om loononderbieding te voorkomen op een niveau hoger herhaald. Het resultaat van deze bundeling van krachten is dat één van de factoren die de looneisen van vakbonden binnen bedwang moet houden, het dreigende verlies aan werkgelegenheid, aan belang inboet. Je zou dus verwachten dat een bedrijfstak-CAO tot een hoger loonsurplus boven het marktloon leidt dan een bedrijfs-CAO.

Calmfors en Driffill bespreken echter nog een tweede verschil tussen een bedrijfstakbond en een vakbondsfederatie. Zoals gezegd gaat een bedrijfstakbond ten koste van doelmatigheid én rechtvaardigheid. Voor een bedrijfstakbond zijn dat echter grotendeels externe kosten of externe effecten. Een geringere doelmatigheid leidt tot hogere prijzen van consumptiegoederen. Die prijsstijging wordt echter gelijkmatig uitgesmeerd over alle consumenten, zodat de leden van de vakbond, de *insiders*, daar slechts een klein deel zelf van moeten betalen. Die prijsstijging is dus een extern effect, dat voornamelijk wordt betaald door *outsiders*. Wanneer echter de vakbonden steeds verder hun krachten bundelen, dan komt een groter deel van de prijsstijging als gevolg van de hogere loonstijging voor rekening van de vakbondsliden zelf. Men zal zich steeds beter bewust worden van de kosten van de looneisen en zichzelf daarom meer inhouden. De externe effecten zijn geïnternaliseerd. Het onderscheid tussen insiders en outsiders vervalt.

De conclusie van deze prachtige analyse is dus dat er twee tegengesteld werkende krachten zijn wanneer vakbonden fuseren. Eerst zullen deze fusies leiden tot hogere looneisen, omdat de voornaamste matigende factor, het dreigende verlies aan werkgelegenheid, aan betekenis verliest. Dit proces domineert in het begin, omdat juist die vakbonden die het meest met elkaar concurreren de krachten zullen bundelen. Naarmate de fusies verder voortschrijden en de vakbondsfederatie geleidelijk aan de hele economie gaat omvatten, zal het effect van de internalisatie van externe effecten de overhand krijgen en zullen de looneisen weer worden gematigd.

Calmfors en Driffill voorspellen op basis van deze theorie dat het loonsurplus dat vakbonden opeisen het grootst is in die landen waar zij op bedrijfstakniveau georganiseerd zijn. In de Verenigde Staten en Canada is decentralisatie de dominante kracht en worden vakbonden dus aan banden gehouden door het dreigende verlies aan werkgelegenheid. In Scandinavië en Oostenrijk is centralisatie de dominante kracht. De looneisen blijven daar binnen de perken doordat de negatieve externe effecten zijn geïnternaliseerd. In Nederland, Duitsland, Engeland en België heeft half doorgezette centralisatie tendens de kracht van het dreigende verlies aan werkgelegenheid onklaar gemaakt terwijl deze tendens nog niet ver genoeg is doorgezet om de tegenkracht van internalisatie van externe effecten zijn werk te laten doen. Bijgevolg hebben deze

landen te maken met de maximale nadelen van het optreden van vakbonden, zo wil de analyse van Calmfors en Driffill.

Eén van de vragen die in dit boek zal worden uitgespit is in hoeverre deze visie aansluit op de feiten. Meer in het bijzonder vergelijk ik de uitkomst van het marktproces in Nederland en de Verenigde Staten. Indien het negatieve oordeel over het functioneren van de Nederlandse overleconomie wat betreft de loonvorming juist is, dan zou Nederland worden gekenmerkt door grotere beloningsverschillen als gevolg van de monopoliemacht van vakbonden dan enerzijds de Verenigde Staten en anderzijds Scandinavië. Ik zal vergelijkend bewijsmateriaal voor verschillende landen presenteren waaruit het tegendeel blijkt. Al dit bewijsmateriaal duidt in een richting tegengesteld aan de hierboven weergegeven redenering: beloningsverschillen als gevolg van de monopoliemacht van werknemers spelen een veel grotere rol in de Verenigde Staten dan in landen met min of meer corporatistische instituties.

Het model van Calmfors en Driffill biedt hiervoor een uitstekende verklaring. Het bedrijf is blijkbaar het niveau waarop de nadelen van machtsconcentratie van insiders en uitsluiting van outsiders maximaal zijn. Zodra het coördinatie-niveau hoger komt te liggen krijgen de positieve gevolgen van internalisatie van externe effecten de overhand. De machtsvrije samenleving die in de economische theorie van de volledige mededinging wordt beschreven vereist blijkbaar een verdere decentralisatie van beslissingsmacht dan zelfs in het meest gedecentraliseerde land, de Verenigde Staten, haalbaar is. Tot op zekere hoogte sluit dit aan bij de theorieën van Olson (1982): groepsvorming heeft de meest schadelijke effecten zolang de belangengroepen klein zijn.<sup>1</sup> Voor beleidsanalyse heeft deze conclusie verstrekkende consequenties: het is niet zeker dat flexibilisering, deregulering en versterking van marktwerking leidt tot effectieve inperking van machtsconcentraties. Er is ruimte voor aanvullende instituties om dergelijke concentraties tegen te gaan.

### 1.3 Corporatisme, globalisering en marktwerking: onverenigbaar?

In paragraaf 1.1 zijn de denkbeelden van een aantal spraakmakende economen de revue gepasseerd. Een terugkerend thema in deze denkbeelden was de onverenigbaarheid van marktmechanisme en globalisering enerzijds en corporatisme anderzijds. Voor een kleine open economie als die van Nederland bestaat er simpelweg geen alternatief. Wij zullen mee moeten deinen op de golven van de wereld economie, of we willen of niet. Toen de wereld economie in 1974/1975 en later in 1979/1980 werd getroffen de scherpe olieprijsstijgingen had de Nederlandse economie met zijn energie-intensieve exportpakket daar sterk onder te lijden, meer nog dan onze directe concurrenten. In beide gevallen was er geen alternatief voor een achterblijvende loonontwikkeling vanwege ruilvoetverlies. Dat is ook gebeurd: sinds 1977 blijven loonkosten per eenheid product in Nederland achter bij die van onze concurrenten. Achteraf gezien kwam de loonmatiging in de tweede helft van de jaren zeventig te laat en was ze niet sterk genoeg. Dat kon gebeuren omdat de negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid aanvankelijk konden worden opgevangen via de sociale zekerheid, gefinancierd met de

---

<sup>1</sup>Olson veronderstelt dat de vorming van dit soort belangengroepen tijd vergt en dat "de oude wereld" (Europa) er daarom meer last van heeft dan "de nieuwe wereld". Klaarblijkelijk heeft de oude wereld echter ook instituties weten te ontwikkelen om de macht van belangengroepen binnen de perken te houden.

aardgasbaten, die juist in die periode rijkelijk in de staatskas vloeiden. Het corporatisme speelt in deze ontwikkeling slechts een ondergeschikte rol, de krachten van vraag en aanbod zijn daarvoor veel te sterk. In dat opzicht zijn de eerder geciteerde visies van Geelhoed en Ver Loren van Themaat opmerkelijk: het marktmechanisme als kasplantje. Moeten wij werkelijk geloven dat die krachten door het overleg van een aantal vertegenwoordigers van "werkgevers" en "werknemers" voor langere termijn kunnen worden ingeperkt?

De rol van corporatisme moet elders worden gezocht. Uit de analyse in dit boek komt naar voren dat twee kwesties van bijzondere betekenis zijn voor een beoordeling van de doelmatigheid van loonvorming. Ten eerste de mate waarin loonverschillen tussen bedrijven en bedrijfstakken een afspiegeling zijn van marktverhoudingen, dat wil zeggen, *marktconform* zijn; ten tweede de snelheid van aanpassing van de gemiddelde lonen aan een marktconform niveau. In beide gevallen geldt dat marktconformiteit en snelheid van aanpassing de doelmatigheid van economie ten goede komen, maar dat niet zeker is of het marktmechanisme in zijn pure vorm het meest doelmatige instrument is om die uitkomst tot stand te brengen. In dit boek zal ik betogen dat corporatisme op beide terreinen goed presteert. Wat betreft de eerste vraag wordt in hoofdstuk 3 bewijsmateriaal besproken waaruit blijkt dat in gedecentraliseerde economieën loonverhoudingen minder een afspiegeling zijn van marktverhoudingen dan in landen met corporatistische loonvorming. Wat betreft de tweede vraag wordt in hoofdstuk 5 aangetoond dat de aanpassing in corporatistische landen in ieder geval niet trager, vermoedelijk eerder sneller plaatsvindt dan in de gedecentraliseerde economieën. De centrale conclusie, dat voor het realiseren van een marktconforme uitkomst het marktmechanisme niet het meest doelmatige instrument is, vereist de nodige hersengymnastiek. Hoe kan de uitkomst van een marktproces niet marktconform zijn? Dit soort begripkwesties zal worden uitgewerkt in hoofdstuk 2, Corporatisme is dus geen alternatief voor marktwerking en geen bescherming tegen de grillen van de wereldeconomie, zoals Hemerijck (1996) lijkt te suggereren, maar veeleer een systeem van instituties dat deze uitkomst op soepele wijze tot stand brengt.

Hoe verhoudt deze conclusie zich tot de eerder besproken analyse van Calmfors en Driffill (1988)? In hun model wordt in feite de theorie van een bedrijfstakbond overgepland op een vakbondsfederatie. Dit vereist één cruciale veronderstelling. De vakbonden kunnen de lonen slechts boven het marktloon uit tillen door de krachten van alle *insiders* te bundelen. Die insiders hebben daar belang bij, omdat zij daardoor hogere lonen krijgen, bijvoorbeeld de eerdergenoemde 15 % loonsurplus. Outsiders hebben er echter belang bij om dat kartel te doorbreken. Door een deal met de werkgever in de vakbondsector te sluiten waarin zij afspreken met een loonsurplus van 5 % genoegen te nemen zijn zowel de werkgever als de outsider beter af. Een effectieve krachtenbundeling vereist dus een rigoureuze uitsluiting van outsiders, tegen de belangen van die laatstgenoemde groep in. De outsiders zullen hun best doen om dit kartel te breken, en zij zullen dat des te sterker doen naarmate het loonsurplus groter is.

Voor een bedrijfstakbond is het redelijk eenvoudig om het kartel te handhaven. Men weet het bedrijf te vinden en de leden binnen het bedrijf zullen met alle plezier bereid zijn om "maffers" de poort uit te werken, met zachte maar vaak ook met harde hand. De structuur van Amerikaanse, en ook de Britse vakbonden is er ook op gericht om precies dit probleem op te lossen. Men heeft een sterke organisatie met vakbondsfunctionarissen binnen het bedrijf om de correcte toepassing van de CAO af te controleren. Deze functionarissen hebben daarmee een grote invloed op de feitelijke bedrijfsvoering.

Op bedrijfstakniveau is het echter bijna onbegonnen werk om de naleving van de CAO af te dwingen als die naleving niet mede gebaseerd is op de overtuiging van werkgevers en werknemers dat naleving van de CAO op lange termijn in ieders belang is. Met name in de

dienstensector worden er voortdurend nieuwe bedrijven opgericht. In tal van bedrijven heeft de vakbond geen enkel lid. Hoe zou de vakbond er dan achter moeten komen dat daar onder de CAO wordt betaald? Zij ontbeert simpelweg de *informatie* over wat zich in ieder bedrijf precies afspeelt. Vanzelfsprekend zal zij pogingen wagen om naleving van de CAO af te dwingen, maar zeker als alle werknemers in dat bedrijf daar geen brood in zien, heeft zij geen poot om op te staan. Als voormalig outsiders kunnen die werknemers hele goede redenen hebben om weinig belang te stellen in de belangenbehartiging van de vakbond.

Dit probleem wordt nog groter als binnen een bedrijf uiteenlopende functies bestaan. De vakbond moet dan precies inzicht hebben in de functieclassificatie van iedere werknemer. Het is voor de werkgever immers een koud kunstje om de machinebankwerker als assistent machinebankwerker te classificeren en om hem aldus een lager loon te kunnen betalen. Precies om deze reden wordt in de Verenigde Staten in vakbondsbedrijven geklaagd over de allesverstikkende functieclassificatiesystemen. Deze systemen schrijven precies voor wat deze of gene wel of niet mag/moet doen. Voor de bedrijfsvakbond is dit een essentieel instrument om de naleving van het Amerikaanse type CAO af te dwingen. Vanzelfsprekend wordt met dit soort systemen echter alle flexibiliteit uit de bedrijfsvoering gehaald.

Dit thema, het gebrek aan *informatie* bij een vakbondsfederatie, speelt een cruciale rol in dit boek. De heterogeniteit in de kwalificaties van werknemers en de smaak van consumenten, de voortdurend toenemende diversificatie van producten (zie de ontwikkeling van het assortiment van een gemiddelde Albert Heijn) en de stroom van nieuwe technologische snuffjes, stuk voor stuk creëren deze ontwikkelingen een onvoorstelbare stroom van informatie. De verwerking van die informatie vereist vergaande decentralisatie van beslissingsbevoegdheden, goedschiks (officieel, gelegitimeerd door centrale instanties) of kwaadschiks (via informele en zwarte circuits). Desalniettemin functioneert in Nederland een systeem van overleg over arbeidsvoorwaarden, dat, zo zal blijken, grote invloed heeft op de uitkomsten van het loonvormingsproces. De traditionele theorie van vakbonden suggereert dat dat systeem functioneert doordat de strikte naleving van de CAO door de vakbondsfederatie wordt afgedwongen. Ieder looncontract en iedere promotie vereist bij wijze van spreken centrale goedkeuring. Dit is een zware overschatting van het machtsbereik van de Nederlandse vakbeweging. In dit boek wordt een alternatieve verklaring uitgewerkt, die beter aansluit bij de feiten en die geen heroïsche veronderstellingen vereist over wat de machtige arm van Stekelenburg en Westerlaken wel niet vermag.



## 2. VAKBONDEN ALS CONTRACTAANPASSERS

### 2.1 Organisaties in de arbeidseconomie

De economische wetenschap en de arbeidsmarkt hebben een haat-liefde verhouding. De arbeidsmarkt is zonder twijfel de belangrijkste markt in een economie. De factor arbeid verzorgt twee derde van de toegevoegde waarde. Twee derde van toegevoegde waarde wordt dus verdeeld via de arbeidsmarkt. In dat opzicht is de arbeidsmarkt onverbrekkelijk verbonden aan de economische theorie. Echter, de arbeidsmarkt heeft tal van kenmerken die in niets lijken op een markt zoals die in het eerste jaars onderwijs wordt onderwezen. De markt is sterk gebureaucratiseerd, kent hiërarchische relaties en lange termijn contracten, en heeft vaste promotieregels en salarisschalen. Jarenlang hadden twee types reacties van de economische theorie op deze tegenstrijdigheid de boventoon. Ofwel economen ontkenden simpelweg het probleem en verklaarde al de waargenomen verschillen tussen het theoretische model en de werkelijkheid tot irrelevante details. Ofwel men erkende het belang van al deze afwijkende praktijken, maar hield daar in het theoretisch werk eigenlijk nauwelijks rekening mee.

Deze stand van zaken had merkwaaardige consequenties. Omdat de markt als ideaalmodel onaangetast bleef en de empirische relevantie van afwijkende instituties op zijn best werd erkend, maar nooit fundamenteel geïncorporeerd in de theoretische modellen, bleven afwijkende instituties altijd een zwart schaap, dat zo snel mogelijk door institutionele vernieuwing -dat wil zeggen: de invoering van marktwerking- moest worden witgewassen. Dat partijen misschien wel hele goede redenen hadden om arbeid niet te organiseren via de markt, maar via hiërarchisch geleide organisaties of bevelshuishoudingen, bleef grotendeels buiten beeld.

Achteraf gezien heeft het boek over interne arbeidsmarkten van Doeringer en Piore (1971) een doorbraak betekent. Doeringer en Piore beschreven hoe een groot deel van de beslissingen ten aanzien van de allocatie van arbeid niet werden genomen met behulp van het marktmechanisme, maar door directeuren en chefs personeelszaken. Zij namen beslissingen over promoties en taakverdeling zonder dat het klassieke economische instrument, lonen en prijzen, daaraan te pas kwam. Allocatie was vooral een kwestie van positiemacht en bureaucratische beslissingen. De betekenis van dit boek werd onder sociologen veel eerder onderkend dan onder economen. Wie echter heden ten dage de belangrijkste ontwikkelingen in de arbeidseconomie volgt, ziet dat de verklaring van dit soort verschijnselen bovenaan de agenda is komen te staan.

Na een dergelijke lange periode van ontkenning van belangrijke verschijnselen op de arbeidsmarkt heeft de economische theorie misschien bij sommigen afgedaan als een relevante beschouwingwijze. Dat is onterecht. De economie heeft sinds 1980 belangrijke stappen vooruit gezet bij de analyse van arbeidsorganisaties. Het theoretische raamwerk waarmee de economie groot is geworden, dat van calculerende agenten die hun eigen belangen zo goed mogelijk behartigen, blijkt ook zijn meerwaarde bij de analyse van dergelijke organisaties. In veel gevallen blijken instituties anders dan markten tot een doelmatigere resultaat te leiden. De hiërarchische organisatie blijkt in sommige omstandigheden superieur ten opzichte van het marktmechanisme. De economische theorie geeft een handvat om te begrijpen welke omstandigheden dat zijn.

Dit boek is gebaseerd op deze nieuwe inzichten. De aandacht gaat uit naar een tweetal eigenschappen van arbeidsrelaties die niet met het meest eenvoudige model van een markt kunnen

worden verklaard. Allereerst hebben arbeidsrelaties vaak een langdurig karakter. Een werkgever en een werknemer gaan meestal voor langere tijd een verbintenis aan. Als een relatie eenmaal begonnen is, hebben beide partijen er belang bij dat hij in stand blijft. De relatie levert in economische termen een surplus op: het loon dat een werknemer elders kan verdienen is lager dan de kosten die de werkgever moet maken om de huidige werknemer te vervangen. Zolang partijen het eens kunnen worden over een feitelijke loon ergens tussen deze grenzen zal geen van beiden er belang bij hebben om de arbeidsrelatie te verbreken.<sup>2</sup> In dit soort situaties wordt het marktmechanisme vervangen door onderhandelingen. Echter concurrentie en marktmechanisme zijn nooit volledig verdwenen. De grenzen van het surplus van de organisatie/arbeidsrelatie worden erdoor bepaald.

Een tweede kenmerk van arbeidsrelaties is dat voor de zittende werknemers het loonniveau niet net zomin wordt bepaald door onderhandelingen als door vraag en aanbod. In de praktijk spelen van tevoren vastgelegde afspraken over periodieke loonsverhogingen een veel grotere rol. Dit wordt geïllustreerd door de gegevens in tabel 2.1. De jaarlijkse loonsverhoging van werknemers die niet van baan zijn veranderd kan worden onderverdeeld in een initiële component, de jaarlijkse periodiek en de incidentele verhoging. De tabel geeft de verdeling van de incidentele component: in 2 van de 3 gevallen blijkt deze gelijk te zijn aan nul. De loonsverhoging van deze groep wordt volledig bepaald door vastliggende loonschalen. Baker, Gibbs en Holmstrom (1994) hebben een soortgelijke tabel gemaakt voor een Amerikaanse bedrijf. Ook daar blijken nominale contracten een grote rol te spelen, zij het op kleinere schaal dan in Nederland. Gemiddeld krijgt daar 10 % van de werknemers een loonstijging die precies gelijk is aan nul. Loonsverlaging in dollars komt niet voor. Klaarblijkelijk bestaat er een soort ongeschreven wet dat lonen niet mogen worden verlaagd. Alleen de inflatie doet geleidelijk zijn werk: zoals loonsverlaging verboden is, zo is prijscompensatie evenmin verplicht. Vanwege het ongeschreven karakter van deze wet wordt wel gesproken van een *impliciet* contract. Het is geen contract in de juridische zin van het woord, maar waag het niet er vanaf te wijken.

In dit hoofdstuk zal een theoretisch model worden uiteengezet. Het aantrekkelijk van dit model is dat het zowel van toepassing is op een land als de Verenigde Staten, waar de loonvorming volledig is gedecentraliseerd, als op landen met corporatistische structuren, zoals Nederland. Het verklaart waarom overal ter wereld veelvuldig gebruik wordt gemaakt van nominale contracten en vaste loonschalen. Het laat ook zien welke toegevoegde waarde corporatistische instituties hierin hebben.

incidentele loonstijging in %	aandeel in %
< 0	1.2
0	61.3
0 - 0,05	2.2
0,05 - 5	19.6
5 - 10	9.1
> 10	6.7

Bron: Teulings (1994)

<sup>2</sup>De voorkeuren van werknemers voor een baan hangen niet alleen af van het salarisoniveau, maar ook van 'immateriele factoren'. Dit maakt hier geen essentieel verschil.



## 2.2 Hold up en nominale contracten

Hoe kan het gebruik van vaste loonschalen nu worden verklaard? Een recente verklaring baseert zich op het zogenaamde *hold up* probleem, zie MacLeod en Malcolmson (1993). Het aardige van deze term is dat hij zowel kan worden vertaald met *opschorten* als *beroven*. Beide betekenissen zijn hier van toepassing.

Als een ondernemer een werknemer in dienst neemt, zal hij enige voorzichtigheid betrachten bij het doen van investeringen in bedrijfsspecifieke opleiding van die werknemer. Met die investeringen maakt hij zichzelf immers kwetsbaar. De werknemer krijgt een machtsmiddel in handen, omdat bij zijn vertrek de specifieke investeringen van de ondernemer verloren gaan. Met dit machtsmiddel in hand zal hij de ondernemer bij toekomstige loononderhandelingen kunnen *beroven* van een deel van de opbrengsten van de specifieke investering. Een ondernemer ziet dit probleem ongetwijfeld aankomen. Hij zal daarop reageren door een deel van zijn investeringen *op te schorten*. Er wordt minder geïnvesteerd in specifieke training dan maatschappelijk efficiënt is. Dit probleem van beroven en opschorten bestaat ook omgekeerd: een werknemer doet er verstandig aan geen eigen huis te kopen in de buurt van zijn huidige werkgever, omdat hij daarmee zijn positie bij de toekomstige loononderhandeling verzwakt.

Beide partijen hebben een gezamenlijk belang om een oplossing te zoeken voor dit probleem. Immers, door de zaken zo te regelen dat de arbeidsrelatie zo doelmatig mogelijk functioneert wordt het totale surplus van de arbeidsrelatie gemaximeerd. De verdeling van het surplus over werkgever en werknemer kan vervolgens naar believen worden gevarieerd door de lonen hoger of lager vast te stellen.

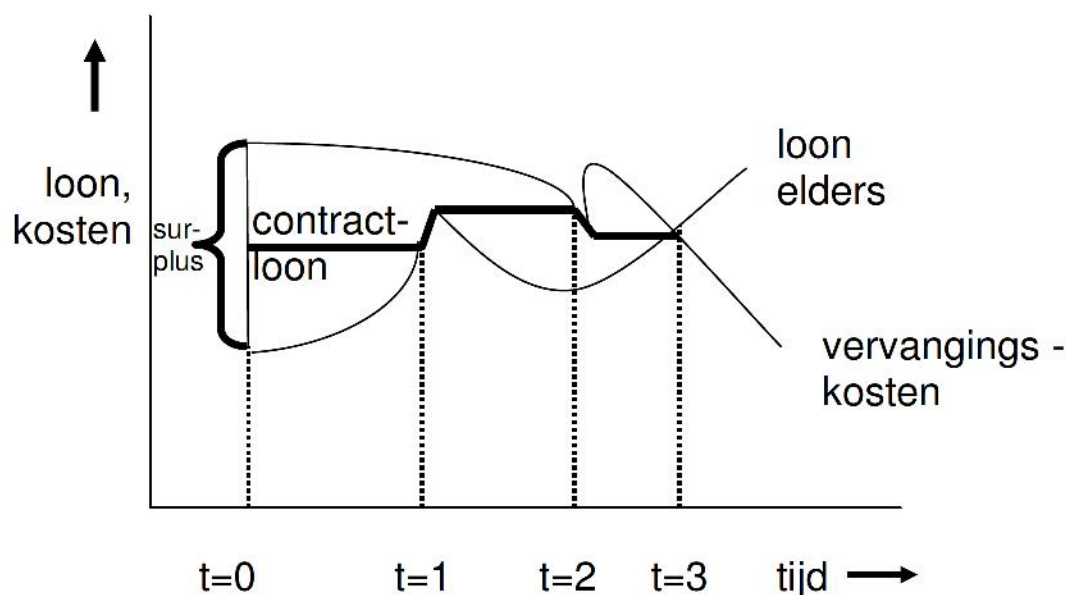
Die oplossing ligt voor de hand. Door het loonniveau voor de toekomst aan het begin van de arbeidsrelatie contractueel vast te leggen, wordt de noodzaak om in de toekomst te onderhandelen weggenomen. Werkgever en werknemer hoeven hun specifieke investeringen niet langer *op te schorten*, omdat zij niet langer kunnen worden *berooft* van de opbrengst van hun investering.

Vaste looncontracten hebben echter hun beperkingen. Deze zijn weergegeven in figuur 2.1. Op tijdstip 0 wordt een contract voor de toekomst afgesloten. In de figuur zijn verder weergegeven het loon dat een werknemer elders kan verdienen en de kosten voor de werkgever van vervanging van de zittende werknemer door een nieuwe kracht. Dit is de schaduw van de markt die over de arbeidsrelatie cq. de arbeidsorganisatie hangt: buiten deze grenzen kan de beloning niet liggen, omdat dan ofwel de werkgever ofwel de werknemer het voor gezien houdt. We zullen deze grenzen aanduiden als de *marktgrenzen* van de organisatie. De verticale afstand tussen beide lijnen is een maat voor het surplus van de arbeidsrelatie op dat moment.

Zolang het contractloon ligt tussen beide lijnen is er geen probleem. Echter, ligt het contractloon lager dan het loon elders (op tijdstip 1 in figuur 2.1), dan dreigt de werknemer te vertrekken. Omgekeerd, als het contractloon hoger ligt dan de kosten van vervanging dan heeft de werkgever geen belang bij voortzetting van de relatie (tijdstip 2). Alleen indien de werknemer elders meer kan verdienen dan de kosten van vervanging voor de huidige werkgever, dan is voortzetting van de relatie voor beide partijen zinloos: de relatie wordt verbroken (tijdstip 3).

Indien de toekomst perfect voorspelbaar was, dan zou het mogelijk zijn het contract bij het begin van de arbeidsrelatie zo te kiezen dat het altijd tussen beide uitersten ligt. De toekomst is echter vol onzekerheid. Dus zullen situaties zoals op tijdstip 1 en 2 zich zo nu en dan voordoen. In dergelijke gevallen hebben beide partijen belang bij een aanpassing van het contract, omdat anders één van beiden de relatie eenzijdig zal verbreken. In dergelijke belangenconstellaties valt

die aanpassing relatief eenvoudig te realiseren, op de wijze die in figuur 2.1 is weergegeven.



Figuur 2.1: De rol van een looncontract

Voor het overgrote deel van de tijd regelt het contract de verdeling van het surplus tussen werkgever en werknemer. Partijen hoeven zich in dat geval geen zorgen te maken over hun onderhandelingspositie: het hold up probleem is opgelost.

Alleen op tijdstip 1 en 2 zijn onderhandelingen over een aanpassing van het contract nodig. Het vooruitzicht van dergelijke heronderhandelingen geeft - in bescheiden mate - aanleiding tot het hold up probleem. Dit valt echter niet volledig te vermijden, de optimale oplossing is onbereikbaar. De mate waarin het hold up probleem is opgelost evenredig aan de kans dat heronderhandelingen noodzakelijk zijn. Het meest doelmatige contract op tijdstip 0 tracht daarom de kans op heronderhandelingen minimaliseren. Dit is precies wat beide partijen zullen doen. Zij hebben immers gemeenschappelijk belang bij maximale doelmatigheid.

### 2.3 De rol van corporatistische organisaties

Het looncontract besproken in de vorige paragraaf dient er toe om toekomstige loononderhandelingen zoveel mogelijk te vermijden. Het contract specificeert het loonniveau voor het gros van de gevallen. Slechts bij uitzondering wordt van het contract afgeweken. Men herkent in deze uitzonderingen een aantal praktijksituaties: de arbeidsmarkttoeslagen voor automatiseerders; de loonoffers die van werknemers worden gevraagd bij een dreigend faillissement van de onderneming, zoals bij KBB en Fokker.

Wil een contract echter voor langere tijd (bv. 10 jaar) het loonniveau voor het gros van de gevallen bepalen en situaties zoals op tijdstip 1 en 2 zoveel mogelijk vermijden, dan zal het contract bij tijd en wijlen moeten worden aangepast aan de gewijzigde macro economische omstandigheden. Een dergelijk aanpassingen vereist vanzelfsprekend onderhandelingen. Hier doet zich het *fundamentele dilemma* voor:

*Het looncontract dient om toekomstige loononderhandelingen zoveel mogelijk te vermijden. Als de aanpassing van het contract slechts tot stand kan komen door daarover te onderhandelen, dan worden daarmee de voordelen van het contract weer prijsgegeven.*

Het vooruitzicht van de toekomstige heronderhandelingen over de aanpassing van het contract dwingt werkgever en werknemer om zich om hun onderhandelingspositie te bekommeren. Het help up probleem steekt opnieuw de kop op.

Hier komt de rol van corporatistische organisaties aan de orde. Door bij het begin van hun arbeidsrelatie de taak van het onderhandelen over de aanpassing van contracten te delegeren aan organisaties op een hoger aggregatieniveau kunnen een individuele werkgever en zijn werknemer het hold up probleem omzeilen. Zij kunnen de uitkomst van dergelijke onderhandelingen immers toch niet beïnvloeden door hun investeringen op te schorten. De loononderhandelingen zijn losgekoppeld van de dagelijkse werksituatie.

De delegatie van de bevoegdheid tot heronderhandelen aan corporatistische organisaties beperkt de mogelijkheden van werknemers (*insiders*) om gebruik te maken van een gunstige situatie op de afzetmarkt van hun bedrijf om hogere lonen te eisen. Dit verklaart waarom vooral in die landen waar geen corporatistische structuren bestaan, insiders een belangrijke rol spelen in de loonvorming. Door de inperking van de macht van insiders wordt die gunstige situatie niet omgezet in meer loon, maar in meer werk.

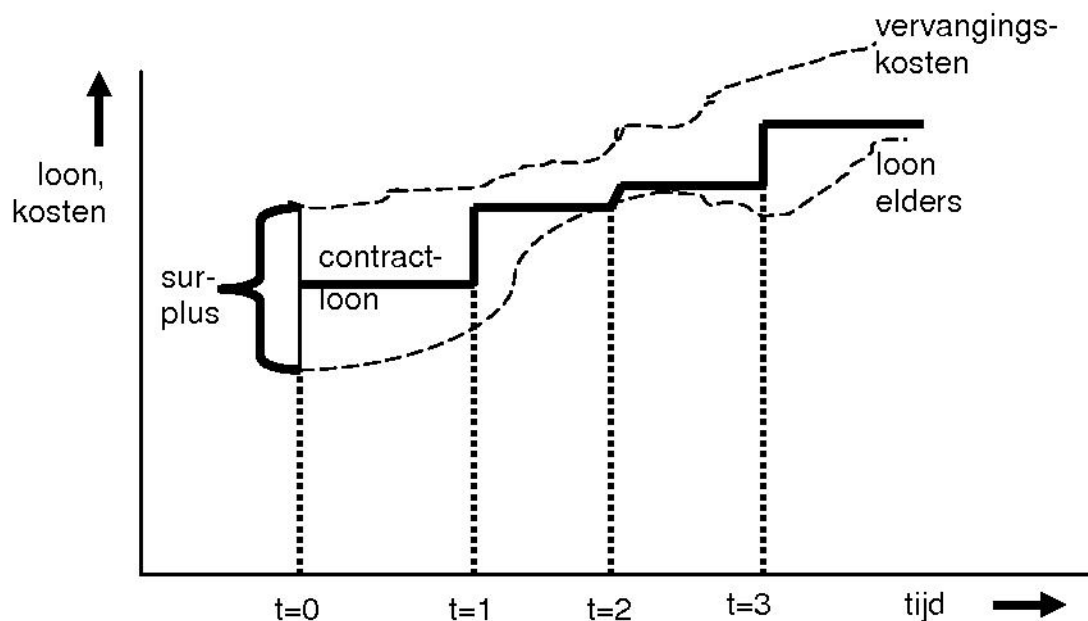
Volgens het hier ontwikkelde model onderhandelen de corporatistische organisaties dus *niet* over het *loonniveau* van de individuele werknemer. Dit loonniveau wordt bepaald door de inschaling op het moment van indiensttreding. Die inschaling is een kwestie van onderhandelingen tussen werkgever en werknemer op micro niveau. De onderhandelingen op macro niveau tussen corporatistische organisaties hebben betrekking op de jaarlijkse procentuele aanpassing van looncontracten aan de macro economische omstandigheden, in de praktijk de *initiële loonstijging* genoemd.

De situatie is weergegeven in figuur 2.2. Op tijdstip 1 en 3 worden alle looncontracten aangepast met een initiële loonstijging. De overeenkomst op macroniveau laat onverlet de bevoegdheid van individuele werkgevers en hun werknemers om hier bij wederzijdse overeenstemming van af te wijken indien de overeengekomen loonstijging niet strookt met lokale marktcondities, zoals op tijdstip 2.

Het gepresenteerde model sluit dus nauw aan bij de ingeburgerde praktijk om de loonstijging onderscheid te maken tussen drie componenten: initieel, periodieken en incidenteel. De initieel component wordt jaarlijkse of tweejaarlijks vastgesteld in centrale onderhandelingen. De periodieke component is daarentegen gebaseerd op een systematiek die bij het begin van de arbeidsrelatie wordt vastgesteld. Incidentele loonstijgingen dienen om in die gevallen waarin de eerste twee componenten niet tot een bevredigende uitkomst leiden, wat extra's te kunnen doen (tijdstip 2 in figuur 2.2). Het model maakt begrijpelijk waarom men dit onderscheid in de praktijk wenst te hanteren.

Figuur 2.2 illustreert ook de toegevoegde waarde van corporatisme. Aan het eind van paragraaf 2.2 hadden we geconstateerd dat het optimale contract de kans op heronderhandelingen tracht te minimaliseren. In het corporatistische model zijn er twee typen heronderhandeling: die door de corporatistische organisaties en die binnen de arbeidsorganisatie zelf. De eerste geven geen aanleiding tot hold up probleem, de tweede wel. De heronderhandeling van corporatistische organisaties vermindert echter de kans dat heronderhandeling binnen de organisatie noodzakelijk is. Stel bijvoorbeeld dat er geen corporatistische organisatie bestonden die op tijdstip 1 in figuur

2.2 de heronderhandeling voor hun rekening zouden nemen, dan zou kort daarna binnen de arbeidsorganisatie heronderhandeld moeten worden om dat de organisatie haar marktgrenzen had geraakt.



Figuur 2.2: Een looncontract met corporatistische aanpassing.

De implicaties van het hiervoor beschreven model kunnen dus als volgt worden samengevat:

1. partijen hebben er belang bij om de loononderhandelingen los te koppelen van de dagelijkse werksituatie;
2. de CAO onderhandelingen zijn met name bepalend voor de jaarlijkse initiële loonstijging;
3. de CAO laat werkgevers vrij bij de inschaling van nieuwe werknemers;
4. indien een werknemer dreigt te vertrekken, biedt de CAO de werkgever de ruimte om op individuele basis van de CAO af te wijken;
5. omgekeerd, indien bevrozing of loonsverlaging noodzakelijk is, biedt de CAO daarvoor de benodigde ruimte.

Deze implicaties worden in de volgende paragraaf op hun realiteitswaarde onderzocht.

## 2.4 Het corporatistische model in praktijk

De centrale gedachtengang in het model is dat partijen er belang bij hebben om de loononderhandelingen los te koppelen van de dagelijkse werksituatie (*implicatie 1*). Een aardige graadmeter is om na te gaan hoe ondernemingen aankijken tegen de rol van de ondernemingsraad bij de onderhandelingen over de primaire arbeidsvoorwaarden. De uitkomsten van een aantal interviews zijn in dat opzicht opmerkelijk. Slechts in één van de 10 geïnterviewde bedrijven onderhandelde de ondernemingsleiding met de OR over de arbeidsvoorwaarden. In alle andere gevallen werd daarover met de vakbonden onderhandeld. Alhoewel vanuit het VNO en het NCW soms wordt gesuggereerd om de OR een grotere rol bij de CAO onderhandelingen toe te kennen,

werd die gedachte slechts door één van de overige 9 bedrijven ondersteund. De andere bedrijven waren daar zonder meer op tegen.

Een vaak genoemd bezwaar was "*de te directe betrokkenheid*" van de OR bij de onderhandelingsuitkomst. Daardoor was het moeilijk om met de OR "*deals*" te sluiten. Dit gold niet in de laatste plaats bij pijnlijke beslissingen, zoals bij reorganisaties. "*Zoiets mag je van een ondernemingsraad ook niet vragen*", stelde één van de geïnterviewden. De vakbeweging is in die omstandigheden een veel aantrekkelijkere gesprekspartner. Vakbondsbestuurders zijn zich ook goed bewust van hun rol ("*Wij worden vooral gevraagd als er problemen zijn.*") en bereiden zich daar ook op voor ("*Wij hebben een voortdurend contact met de grote bedrijven in onze bedrijfstak om een klimaat te creëren waarin problemen kunnen worden opgelost.*").

Een aardig illustratie is het gesprek met een middelgroot bedrijf in de metaal. Op de vraag naar zijn toekomstverwachtingen antwoordde de directie dat hij uit de krant had opgemaakt dat er een verdere decentralisatie van de loononderhandelingen zou plaats vinden. Dat zou naar zijn mening overigens leiden tot hogere lonen. Op de vraag of hij die decentralisatie ook wenselijk vond kwam het antwoord: "*Zoals ik heb gezegd is onze specialiteit pijpen fitten. Van loononderhandelingen hebben wij geen verstand.*"

In één van de geïnterviewde bedrijven onderhandelt men onder andere met een bedrijfsvakbond, die een professionele onderhandelaar van buiten inhuurt. Het nadeel van deze constructie is in de ogen van het bedrijf dat er een te directe betrokkenheid is van het personeel bij de onderhandelingen. Normaal heeft een districtsbestuurder een zelfstandige verantwoordelijkheid, in dit specifieke geval is de onderhandelaar volledig ondergeschikt aan de wensen van de betrokken leden. Dit maakt het zeer moeilijker om tot een uitruil van eisen te komen.

Het interview met de enige onderneming waar thans met de OR over de arbeidsvoorwaarden wordt onderhandeld geeft een aardig inzicht in de verhoudingen. In de betreffende bedrijfstak wordt op dit moment een CAO geïntroduceerd. Mijn gesprekspartner had daar geen behoefte aan. In het verleden was hierover wel discussie met de OR geweest. De OR had toen de bevoegdheid om te onderhandelen willen overdragen aan de vakbond, omdat men zichzelf daartoe niet in staat achtte. Dit had echter trammelant gegeven, waarna alles bij het oude was gebleven. Bij andere bedrijven in de bedrijfstak (zowel groot als zeer klein) bestond wel behoefte aan een CAO. Kleine bedrijven wensten een eenvoudige, heldere regeling. De grote bedrijven hadden er behoefte aan niet langer voor alles met hun OR te moeten overleggen.

Ook het niveau waarop de onderhandelingen plaatsvinden biedt een instrument om deze los te koppelen van de dagelijkse werksituatie en om daarmee de macht van insiders te beperken. Een aardig voorbeeld is het beleid van een concern met een aantal dochterbedrijven. De concerndirectie laat zijn dochters vrij om te kiezen: ofwel men volgt de relevante bedrijfstak CAO, ofwel men ontwerpt een specifieke concern CAO voor de betreffende dochter. In het laatste geval is de directie van de dochter echter verplicht de onderhandelingen over die CAO over te laten aan de concern directie. Op die manier worden de onderhandelingen zoveel mogelijk losgekoppeld van de dagelijkse werksituatie. Een ander concern meldde de voordelen van gemeenschappelijke onderhandelingen voor alle divisie CAO's. De zwakste broeder in het gezelschap functioneerde als een rem op de looneisen bij de sterkere divisies. Overigens zijn ook omgekeerde tendenties merkbaar. In één onderneming had men recent een bedrijfstak CAO opgesplitst in twee deel CAO's. Het ene deel van de bedrijfstak wordt gekenmerkt door een procesttechnologie, die uit de aard van het productieproces zeer stakingsgevoelig is. Het andere deel had geen behoefte om keer op keer te moeten zwichten voor deze druk en daardoor met hogere loonkosten te worden opgescheept. In die zin is het stelsel van arbeidsverhoudingen voortdurend in beweging. CAO's worden opgesplitst en samengevoegd op grond van lokale

overwegingen en machtsverhoudingen.

Het aardige van deze constructie met delegatie van onderhandelingsbevoegdheden is dat zij goed te combineren is met de behoefte aan flexibiliteit op bedrijfsniveau. In feite zijn de CAO onderhandelingen vooral bepalend voor de jaarlijkse zogenaamde initiële loonsverhoging voor zittende werknemers (*implicatie 2*). Bij de inschaling van nieuwe werknemers hebben ondernemingen een grote mate van vrijheid. Veel bedrijven betalen salarissen die ruim boven het niveau van de CAO liggen; 10 % en meer is niet ongebruikelijk. De CAO is dan vooral van belang voor de bepaling van de initiële loonstijging, die zowel op het CAO loon zelf als op het boven CAO deel van toepassing is.

Het theoretisch model suggereert dat ondernemingen ten aanzien van de loonstructuur en de inschaling van nieuw personeel tot op grote hoogte baas in eigen bedrijf zijn (*implicatie 3*). De belangrijkste inzet van de CAO onderhandelingen is jaarlijkse loonstijging. Veel bedrijfstak CAO's hebben het karakter van een minimum CAO. Individuele bedrijven hebben op ruime schaal de mogelijkheid om aanvullende regelingen te sluiten naast of boven de bedrijfstak CAO. Het gaat hierbij om aanzienlijke loonverschillen (10 % loonverschil is niet ongebruikelijk). In één geval is het zelfs bij een standaard CAO (waar de beloning precies is voorgeschreven) mogelijk om onder bepaalde voorwaarde een eigen beloningssystematiek te hanteren.

Hoezeer de feitelijke beloning ook mag verschillen van wat de CAO voorschrijft, de initiële loonstijging wordt volledig bepaald aan de onderhandelingstafel van de CAO. Die initiële loonstijging geldt nagenoeg altijd voor het totale feitelijke loon van individuele werknemers, dat wil zeggen, inclusief het boven CAO loon. Het model wordt op dit centrale punt ongeclausuleerd ondersteund door de interviews. Blijkbaar is de loonstructuur niet het belangrijkste punt in de onderhandelingen.

Naast het hanteren van een eigen loonlijn binnen het bedrijf, bestaat er de mogelijkheid om binnen die beloningssystematiek te variëren met de inschaling van nieuw personeel. Deze inschaling is mede afhankelijk van de toestand op de arbeidsmarkt. Een belangrijk instrument hierbij is de aanloopschaal, waarin nieuw personeel wordt ingeschaald, "*omdat zij nog moeten worden ingewerkt*". Hiermee zijn salarisverschillen in de orde van grootte van 15 % gemoeid. In de meeste gevallen bestaat die mogelijkheid echter slechts voor een beperkte tijdsperiode van één of twee jaar. Na die tijd moet de nieuwe werknemer worden ingeschaald op het functieloon. De ruimte voor dit soort beleid verschilt van CAO tot CAO. Die ruimte is veel groter voor academici dan voor lager geschoold personeel. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om wat te variëren met functiebenamingen: een laborant wordt aspirant-laborant.

Fluctuaties in de verhouding tussen vraag en aanbod werken via dit kanaal door op de beloning van nieuw personeel. In een ruime arbeidsmarkt zullen werkgevers op grotere schaal gebruik maken van de aanloopschalen dan in een krappe markt. De relatieve daling met 20 % van de salarissen van academici ten opzichte van ongeschoolden sinds 1980 moet grotendeels via dit kanaal tot stand zijn gekomen. Tijdens de CAO besprekingen is het immers niet of nauwelijks aan de orde geweest. Ook voor specifieke beroepen vinden grote aanpassingen plaats (automatiseringspersoneel, scan-operator). Dit geeft aan hoe belangrijk dit mechanisme is voor de flexibiliteit op de arbeidsmarkt: het zorgt ervoor dat in slechte tijden het aannemen van extra werknemers aantrekkelijker is en het zorgt voor aanpassing in de beloningsstructuur aan relatieve schaarsten op de markt. Deze flexibiliteit blijkt te kunnen bestaan binnen het corporatistische systeem, zoals ook door het theoretisch wordt aangegeven. In paragraaf 2.5 kom ik op dit punt terug.

Overigens bestaat er bij de corporatistische organisaties de neiging om 'zwarte lonen te witten', dat wil zeggen, om de CAO lonen aan te passen aan de feitelijk lonen (niet andersom). Blijkbaar hebben deze organisaties er behoefte aan om de verschillen tussen het CAO boekje en de praktijk niet te ver op te laten lopen.

Het model suggereert dat werkgevers en werknemers van de CAO zullen afwijken als dat in hun beider belang is (*implicatie 4 en 5*). Corporatistische organisaties ontberen immers de informatie om naleving van de CAO af te dwingen. Voor deze implicaties geven de interviews slechts beperkt steun, maar om heel andere redenen dan het *insider-outsider model* van Lindbeck en Snower (1988) veronderstelt.

Individuele loonsverhogingen boven wat in de CAO is overeengekomen komen slechts sporadisch voor (veel minder dan 1 op de 100 werknemers per jaar). De meeste bedrijven zijn op dit punt uiterst terughoudend. Een aantal citaten illustreert de motieven van werkgevers:

*"Als iemand binnenkomt met de mededeling dat hij elders meer kan verdienen, dan feliciteer ik hem."*

*"Daar begin ik slechts in uitzonderingsgevallen aan. In de praktijk betekent dit altijd dat je na verloop van tijd al zijn collega's dezelfde loonsverhoging moet geven."*

*"Als je iemand dan wat extra's geeft, dan gaat hij of zij na een tijdje toch weg."*

*"Ik kan niet altijd overzien wat er in deze of gene vestiging gebeurt, maar als ik erachter kom dan moet die chef wel een heel sterk verhaal hebben."*

Ondernemingen blijken tal van redenen te hebben voor hun terughoudendheid. Het belangrijkste bezwaar is dat dit de salarisopbouw binnen de onderneming ontwricht (het 2<sup>e</sup> citaat). Bovendien heeft men vaak moeite om te overzien of een extra loonsverhoging helpt (3<sup>e</sup> citaat). De onderneming kan meestal redelijk inschatten wat een werknemer elders kan verdienen, maar heeft meer moeite om zich een beeld te vormen van de overige motieven van de werknemer om van baan te veranderen, zoals de werksfeer.

Het laatste citaat is aardig, omdat het aangeeft dat het zelfs binnen een concern onmogelijk is om te controleren in hoeverre de CAO naar de letter wordt nageleefd, laat staan dat corporatistische organisaties daar zicht op hebben. Bovendien blijken lagere niveaus in de bedrijfshierarchie andere belangen te hebben dan het management. Eén mogelijke verklaring is dat een bedrijf liever niet de reputatie heeft dat het bij het minste of geringste afwijkt van het bestaande looncontracten. Een dergelijke reputatie lokt nieuwe verzoeken om extra loon uit. De lokale bedrijfsleider zal zich hieraan weinig gelegen laten liggen, omdat de negatieve effecten voor de reputatie van het bedrijf zich vooral bij anderen zullen doen voelen. Het bewaken van de reputatie is dus een taak van het top management, zie Teulings en Hartog (1997: hfd 2).

Ondernemingen blijken dus zeer terughoudend te zijn om een hogere loonstijging toe te kennen dan volgens bij de CAO onderhandelingen is vastgesteld, zelfs indien belangrijke werknemers hun baan dreigen op te zeggen. Voor het onderwerp van dit boek is van belang dat geen van de ondernemingen hiervoor als reden gaf dat de CAO dat niet toestond. Voorzover ondernemers zich niet volgens het strikte neo-klassieke model gedragen is dat niet omdat de CAO ze dat verbiedt, maar omdat zij strikt neo-klassiek gedrag niet in hun belang achtten. Tal van meer strategische redenen weerhouden hen ervan om hun loonstructuur te doorbreken om een individuele werknemer binnen de onderneming te houden.

Loonsverlaging (of: het achterwege laten van loonsverhoging) in het geval de voortzetting van de arbeidsrelatie op het spel staat ligt zoals bekend moeilijk (*implicatie 5*). Toch gebeurt ook op dat terrein het nodige, zowel in individuele gevallen als in het geval van reorganisatie. Een aantal

geïnterviewde ondernemingen hadden in het verleden flink moeten reorganiseren. Het achterblijvende personeel had daarbij een forse veer gelaten, vaak ter financiering van de afvloeiingsregeling voor het ontslagen deel van het personeelsbestand. Dit leidde in één geval tot de verzuchting:

*"Hoe men dat indertijd aan het personeel verkocht heeft, is mij nog een raadsel."* Blijkbaar was niet zozeer de CAO, als wel de tolerantiegrens van het personeel de ondergrens van wat haalbaar was.

De interviews suggereren dat werkgevers en werknemers in het geval ze daar beide belang bij hebben in staat zijn om regelingen te treffen die haaks staan op wat is afgesproken in de CAO, zowel op individuele basis als op groepsniveau. Er is geen CAO die hen daar vanaf houdt. Vaak voorziet de CAO zelfs in uitzonderingsbepaling om een en ander formeel af te dekken. Voorzover één van de partijen in dergelijke situaties niet bereid is afwijkende regelingen te treffen, is dat niet omdat de CAO het verbiedt, maar vanwege andere motieven (precedentwerking etc.).

## 2.5 Corporatisme, marktmechanisme en flexibiliteit

Alhoewel veel commentatoren de indruk wekken dat het anders is, is het nominale looncontract uit paragraaf 2.2 geen typisch corporatistisch verschijnsel. Het wordt net zozeer toegepast in landen met volledig gedecentraliseerde loonvorming als in corporatistische landen. Het contract is een combinatie van flexibiliteit en starheid. Het introduceert starheid wanneer het niet nodig is om van dag tot dag over de lonen te onderhandelen. Men moet er niet aan denken dat een ondernemer iedere ochtend een uur met zijn werknemers over het loon voor die dag moet onderhandelen. Het werk zou niet meer worden gedaan. Starheid regeert zolang de organisatie binnen de marktgrenzen blijft. Echter, zodra de marktgrenzen worden bereikt, kan de organisatie zonder probleem overschakelen op flexibiliteit. De starheid van het looncontract is hier dus geen belemmering voor het soepel functioneren van het marktmechanisme. Het is precies andersom. De starheid is hier beter dan ongerichte flexibiliteit, en wanneer flexibiliteit onvermijdelijk is, kan die alsnog worden bereikt. Dat geldt in de Verenigde Staten net zoals in Nederland.

Wanneer het contract wordt aangevuld met corporatistische contractaanpassing, zoals besproken in paragraaf 2.3, wordt de combinatie tussen starheid en flexibiliteit verder verfijnd. Steeds als de organisatie stuit op haar marktgrenzen, nemen de marktkrachten het over van de vaste looncontracten. Binnen de marktgrenzen is starheid regel (afgezien van de corporatistische heronderhandelingen). Dit is een cruciaal kenmerk van het systeem. De handhaving van de corporatistische contracten wordt niet afgedwongen door de corporatistische organisaties, maar door de individuele werkgever en de individuele werknemer. De contracten zijn *zelfhandhavend*, zoals wordt besproken in hoofdstuk 4. Als het er echt op aan komt, wanneer de organisatie is gestoten op haar marktgrenzen, dan wint het marktmechanisme het van starre contracten. Er wordt op individueel niveau heronderhandeld. Het hold up probleem dat daardoor ontstaat is onvermijdelijk en wordt daarom door partijen voor lief genomen. Zolang loonflexibiliteit echter slechts leidt tot zinloze onrust, zolang regeert het nominale looncontract. Corporatisme en marktmechanisme zijn dus niet elkaars tegenpool.

Dit is ook de betekenis van de discussie in hoofdstuk 1 over het verschil tussen een bedrijfsvakbond die de naleving van het contract precies controleert en een corporatistische



vakbondsfederatie die daartoe de informatie ontbeert en dus slecht kan onderhandelen voor zover haar onderhandelingsresultaat binnen de marktgrenzen van de onderneming blijft. Zij moet noodgedwongen vertrouwen op zelfhandhavende contracten.

De merkwaardige implicatie van de hier besproken theorie is dat corporatisme niet minder flexibel is dan gedecentraliseerde loonvorming, zoals veelal wordt verondersteld, zie de citaten hoofdstuk 1. Het is juist andersom. Het feit dat nominale looncontracten in landen met corporatistische instituties tussentijds kunnen worden aangepast aan gewijzigde macro economische omstandigheden, verschaft een vorm van flexibiliteit die in landen met een volledig gedecentraliseerde loonvorming ontbreekt. Daar bestaat geen alternatief voor het stug vasthouden aan het lange termijn contract, totdat de marktgrenzen van de organisatie aanpassing onvermijdelijk maken. Zoals in hoofdstuk 5 zal worden besproken blijkt dit ook uit empirisch onderzoek. Nominale schokken worden in corporatistische economieën soepel opgevangen. In gedecentraliseerde economieën laten dergelijke schokken aanzienlijke sporen na.

Met deze beschouwing in het achterhoofd is het nuttig om wat langer stil te staan bij het begrip "*loonflexibiliteit*". Flexibiliteit is in het economische beleid tegenwoordig het hoogste ideaal. Wat wordt er echter mee bedoeld en waarom is het zo belangrijk? De meerwaarde van flexibiliteit volgt direct uit het standaard figuur met een vraag en een aanbod curve uit ieder economie leerboek: er is slechts één loonniveau waarop vraag en aanbod aan elkaar gelijk zijn en waar dus geen werkloosheid bestaat. Zolang de lonen flexibel zijn zullen ze zich automatisch naar dat punt toe bewegen. Beperkingen aan de flexibiliteit zijn om die reden gevaarlijk. Deze redenering betekent dat er voor één soort arbeid (van gelijk kwalificatieniveau) geen loonverschillen moeten zijn. Immers, via loonflexibiliteit en concurrentie verdwijnen alle verschillen. Dit principe vormt de basis voor hoofdstuk 3. Lonen moeten dus wel soepel reageren om macro economische schokken, om op die manier vraag en aanbod in evenwicht te houden en werkloosheid te vermijden. Lonen hoeven echter veel minder heftig te reageren op bedrijfsspecifieke schokken. Immers, in een soepel functionerende arbeidsmarkt zullen kleine loonverschillen tussen bedrijven al voldoende zijn om werknemers te bewegen van het ene naar het andere bedrijf te gaan.

De verdenking bestaat dat veel van de feitelijke beloningsverschillen tussen bedrijven niet zozeer voortkomen uit het streven om de herallocatie van arbeid te bespoedigen, maar eerder een uitdrukking zijn van de insider-macht van de zittende werknemers. Het ideaal is dat alle ondernemers precies hetzelfde loon betalen, zodat iedere ondernemer voor zich de juiste afweging maakt tussen de kosten van een extra werknemer en de extra omzet die daarmee kan worden gerealiseerd. Als de ene werkgever meer betaalt dan de ander, dan zal de hoog betalende werkgever te weinig mensen in dienst nemen, omdat hij met (te) hoge kosten rekening houdt. Samenvattend moet de loonflexibiliteit maximaal zijn op macro niveau (om werkloosheid te vermijden) en minimaal op bedrijfsniveau (omdat in goed functionerende arbeidsmarkt kleine loonverschillen tussen bedrijven voldoende zijn om een herallocatie tot stand te brengen). Het aardige is dat corporatisme juist op het terrein van macro flexibiliteit een voorziening schept die het mogelijk maakt om nominale looncontracten te herzien. Een dergelijke voorziening ontbreekt in volledig gedecentraliseerde landen.

Alhoewel het op macro niveau meevalt, blijft de instandhouding van corporatistische organisaties een kostbare affaire. Zijn er alternatieve, goedkopere instituties denkbaar om de onderhandeling over de initiële loonstijging los te koppelen van de dagelijkse werksituatie? Een voor de hand liggende mogelijkheid is om de initiële loonstijging te bepalen aan de hand van een vuistregel, die van meet af aan in het contract wordt vastgelegd. Een voorbeeld is de Automatische

PrijsCompensatie (APC). Dit instrument is indertijd gepropageerd door Friedman (1975). In ons land is het geïntroduceerd door Philips in 1965, naar verluidt met precies het bovenstaande argument: "*dan hoeven we nooit meer te onderhandelen*". De praktijk heeft geleerd wat het bezwaar is van dit systeem. Het werkt zolang schommelingen in de inflatie de enige relevante grootte zijn. Het leidt echter tot grote problemen als zich anderssoortige schommelingen voordoen (zoals een oliecrisis), die een andere aanpassing van de looncontracten vereisen. De introductie van de APC was één van de hoofdverantwoordelijken voor de ontsporing van de arbeidsinkomensquote aan het eind van de jaren zeventig. Corporatistische instituties zijn beter in staat om in te spelen op de contingenties van de macro economie dan vaste regels en ronde getallen.

## 3 DE EMPIRIE VAN CORPORATISME

### 3.1 Eén markt, één prijs?

Een van de meest vergaande voorspellingen van de neo-klassieke theorie is dat het marktmechanisme alle beloningsverschillen nivelleert die niet op een of andere wijze samenhangen dan wel met de kwalificaties en de inzet van de betrokkenen, dan wel met het karakter van de werkzaamheden. Vanzelfsprekend verdient een hooggekwalificeerde ingenieur meer dan een ongeschoolde werknemer. Even vanzelfsprekend kan iemand die nachtdienst moet draaien een hogere beloning eisen dan iemand die alleen tijdens kantooruren aanwezig hoeft te zijn, of krijgt iemand die vuil en onaangenaam werk doet relatief hoger betaald. Indien wij echter voor al dergelijke verschillen controleren, zou iedereen hetzelfde moeten verdienen. Dit resultaat staat bekend als de wet dat op één markt, slechts één prijs geldt.

Deze wet is van groot belang voor de doelmatigheid van het marktmechanisme. Doordat alle sectoren te maken hebben met dezelfde loonvoet, komt een *efficiëntie allocatie* van arbeid tot stand: werknemers vinden een baan in die bedrijven waar hun produktiviteit het hoogste is, rekening houdend met eventuele "kosten" die verbonden zijn met de onaangename kenmerken van een baan, zoals ploegendienst, zwaar werk en onregelmatige werktijden. Indien de loonvoet in de ene bedrijfstak hoger ligt dan in de andere, dan zullen werkgevers in die sector een relatief minder mensen in dienst nemen dan maatschappelijk doelmatig is, omdat zij rekenen met een (te) hoog kosten niveau voor de inschakeling van arbeid. Omgekeerd zullen bedrijven die te lage lonen betalen meer mensen in dienst nemen dan doelmatig is, omdat zij met een (te) laag kosten niveau rekening houden.

De voorspelling van één markt, één prijs is onjuist gebleken. Een methode om de omvang van niet marktconforme loonverschillen te meten is ontwikkeld door Krueger en Summers (1988). De methode is gebaseerd op een analyse van grote databestanden met persoonsgegevens over kenmerken als leeftijd, geslacht, opleiding en over het uurloon. Mensen met uiteenlopende kenmerken worden zoals hiervoor is besproken verschillend beloond, omdat de één produktiever is dan de andere. De theorie van het marktmechanisme impliceert echter dat mensen met gelijke kenmerken gelijk worden beloond. Indien het ene bedrijf voor hetzelfde type werknemers meer betaald dan het andere, dan zouden alle werknemers vertrekken naar het beter betalende bedrijf. Deze implicatie kan worden getoetst door te analyseren in hoeverre het uurloon, wanneer dat wordt gecorrigeerd voor de invloed van persoonskenmerken, nog verschilt tussen bedrijfstakken. De eenvoudige markttheorie voorspelt van niet. Deze theorie wordt middels deze test echter verworpen: de bedrijfstak doet wel degelijk ter zake. De industrie, banken en de zakelijke dienstverlening blijken boven gemiddeld te betalen, de detailhandel, de horeca, de persoonlijke dienstverlening en de extramurale gezondheidszorg blijken minder dan gemiddeld te betalen. Deze verschillen kunnen niet worden teruggevoerd op het karakter van de werkzaamheden of op de invloed van verschillen tussen werknemers die zich niet laten beschrijven met simpele kenmerken als leeftijd, geslacht en opleiding. Het patroon van deze verschillen blijkt bovendien zeer stabiel in de loop der tijd, zelfs over een periode van 50 jaar, zie Helwege (1992). Dit patroon van verschillen geldt in alle landen, Zanchi (1992) en Zweimuller en Barth (1994). Hoe monopolistischer de bedrijfstak, des te hoger ligt het loonniveau. Dit is wat in eerdere hoofdstukken met niet *niet marktconforme beloningsverschillen*: in het simpele marktmodel zouden ze niet behoren op te treden.

Een eenvoudige maat om de omvang van dergelijke verschillen in uit te drukken is de gemiddelde

afwijking van het loon per bedrijfstak van het gemiddelde loon, uitgedrukt in %. Deze maat is in de tabel 3.1 weergegeven voor een aantal landen. Voor Canada, de Verenigde Staten en Groot-Brittannië blijkt het om zeer aanzienlijke verschillen te gaan: het verschil in loon tussen een goedbetalende bedrijfstak die één keer het gemiddelde afwijking boven het gemiddelde loon betaalt en een slechtbetalende bedrijfstak die één keer de gemiddelde afwijking beneden het gemiddelde betaald is  $2 \times 14\% = 28\%$  van het loon. Het gaat dus om substantiële bedragen.

Land	C&D index <sup>b</sup>	gemiddelde afwijking per bedrijfstak <sup>c</sup>	loonverschil 0-8 jaar aanstellingsduur	loonverschil bij 1 jaar meer onderwijs <sup>d</sup>
Canada	16	14%	19%	10%
Verenigde Staten	15	14%	20%	8%
Groot-Brittannië	11	14%	15%	6%
Frankrijk	10	6%	17%	10%
Nederland	7	7%	7%	7%
Duitsland	6	12%	4%	3%
Finland	5	6%	0%	10%
Denemarken	4	6%	5%	4%
Zweden	3	4%	7%	3%
Noorwegen	2	8%	2%	4%
Oostenrijk	1	5%	-	7%

Bron: Teulings en Hartog (1997)

<sup>a</sup>De gegevens hebben betrekking op het meest recente jaar dat beschikbaar was, veelal tussen 1985 en 1990;

<sup>b</sup>De Calmfors en Driffill index voor de mate van corporatisme, 1 is "zeer corporatistisch", 16 is "zeer decentraal";

<sup>c</sup>gecorrigeerd voor het effect op lonen van werkervaring, geslacht, opleiding, gezinssituatie, regio en huidskleur;

<sup>d</sup>gemeten is het verschil tussen 12 en 13 jaar onderwijs.

Tabel 3.1 De gemiddelde afwijking per bedrijfstak van de uurloos van het gemiddelde loon en het loonverschil van aanstellingsduur en extra onderwijs in verschillende landen, in %<sup>a</sup>

De landen zijn gerangschikt naar de mate van corporatisme. Over de precieze definitie van corporatisme is veel geschreven, zie bijvoorbeeld Teulings en Hartog (1997, hfd. 1) voor een overzicht. Sommigen vatten corporatisme heel breed op door hieronder ook te scharen het onderling overleg tussen sociale partners en overheid over allerlei sociale kwesties buiten de loonvorming. Anderen beperken hun definitie louter tot de loonvorming en de daarvoor bestaande formele organisaties van werkgevers en werknemers. In dit boek zijn we vooral in de loonvorming geïnteresseerd. We concentreren ons dus op de organisaties voor de loonvorming. Hoe minder van dergelijke instituties een land kent en hoe meer lonen direct worden bepaald door vraag en aanbod, des te minder corporatistisch is dat land. De gebruikte rangorde, die van Calmfors en Driffill (1988), sluit hierbij aan. Het rangnummer van een land volgens deze index is weergegeven in de eerste kolom van tabel 3.1.

De tabel laat zien dat de niet marktconforme loonverschillen nergens zo groot zijn als in Canada en de Verenigde Staten, de twee landen met de meest gedecentraliseerde instituties. Landen met meer corporatistische instituties hebben aanzienlijk kleinere niet marktconforme loonverschillen. Het marktmechanisme in zijn meest pure vorm is blijkbaar minder goed in staat om de monopolie macht van insiders in toom te houden dan de vaderlandse overleg economie.

Men zou kunnen denken dat corporatisme niet alleen de beloningsverschillen tussen bedrijfstakken, maar *alle* loonverschillen comprimeert. Deze visie is terug te vinden in allerlei publikaties, bijvoorbeeld van de OESO. De hoge werkloosheid onder lager opgeleiden in Europa zou te wijten zijn aan te geringe loonverschillen, waardoor lager opgeleiden zich uit de markt hebben geprezen.

Om die visie nader te onderzoeken is in de vierde kolom van tabel 3.1 de procentuele loonstijging weergegeven die voortvloeit uit één jaar extra onderwijs. Dit getal is een maat voor de beloningsverschillen naar kwalificatieniveau: hoe hoger de "opbrengst" van één jaar extra onderwijs, des te groter zijn de beloningsverschillen naar kwalificatieniveau. De cijfers in deze kolom laten zien dat er zeer grote verschillen zijn in de opbrengst van een jaar extra onderwijs. Waar de samenhang tussen de loonverschillen tussen bedrijfstakken en Calmfors en Driffill's index van corporatisme nagenoeg perfect is, is die samenhang bij de opbrengst van onderwijs nagenoeg afwezig.

In de derde kolom van tabel 3.1 is de opbrengst van een langere aanstellingsduur bij dezelfde werkgever weergegeven. Het getal geeft weer het percentage extra loon dat een werknemer krijgt indien hij 8 jaar in dienst is, vergeleken met iemand die niet in dienst komt. Opnieuw is gecorrigeerd voor allerlei andere variabelen zoals opleiding en werkervaring. Vooral dat laatste is van belang. Veel mensen krijgen jaarlijks een periodiek, en iedereen voelt dat als een beloning vanwege de langere aanstellingsduur. Dat hoeft echter niet per se het geval te zijn. Als je een baan vindt bij een andere werkgever en die werkgever begint gewoon te tellen bij de periodiek waar je bij je vorige werkgever bent gestopt, dan is die periodiek blijkbaar geen beloning voor aanstellingsduur, maar voor algemene werkervaring. Alleen de beloningscomponenten die je niet mee kunt nemen naar een eventuele nieuwe werkgever zijn toe te schrijven aan aanstellingsduur, zie Topel (1991).

## 3.2 Aanstellingsduur en loonniveau

Anders dan de opbrengst van onderwijs blijkt er wel een sterke samenhang tussen de opbrengst van een langere aanstellingsduur en het rangnummer bij corporatisme. Die samenhang gaat in tegen de intuïtie. Je zou verwachten dat corporatistische landen, waarin vakbonden onderhandelen over lange loonschalen met veel periodieken, een grote opbrengst van aanstellingsduur hebben. Dat is niet het geval. Een lange aanstellingsduur betaalt vooral af in de gedecentraliseerde economieën, zoals Canada en de Verenigde Staten. Een baanwisseling leidt hier gemiddeld genomen tot een aanzienlijke salarisachteruitgang. In meer corporatistische economieën maakt aanstellingsduur hoegenaamd niks uit voor de beloning.

Er zijn twee redenen waarom niet marktconforme beloningsverschillen kunnen samengaan met een hoge opbrengst van aanstellingsduur bij dezelfde werkgever. Ten eerste wenst iedere werknemer vanzelfsprekend een baan in een bedrijf dat boven het marktloon betaalt. Werknemers die al een baan hebben in een bedrijf dat boven gemiddeld betaald (*insiders*) kunnen aan nieuwkomers (*outsiders*) dus een toegangspremie vragen. Een nieuwe werknemer mag alleen meeprofiteren van de hoge lonen als hij eerst betaald aan de zittende werknemers. Een versluisier-

de vorm van een dergelijke toegangspremie is een beloningssysteem dat afhankelijk is van aanstellingsduur: de hoge lonen voor de insiders met een langere aanstellingsduur worden betaald door nieuwkomers lager te belonen. Op die manier weten insiders zich een deel van het loonsurplus van nieuwkomers toe te eigenen, zie Weiss (1985).

Ten tweede moet een vakbond die een werkgever dwingt een loonsurplus te betalen rekening houden met negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid: hogere lonen leiden tot hogere marginale kosten van arbeid en aldus tot lagere werkgelegenheid. Dit probleem kan worden verzacht indien de vakbond bedingt dat ontslagen volgens het '*last in - first out*' principe plaatsvinden. Het bedrijf mag alleen de werknemers met kortste aanstellingsduur ontslaan. Deze werknemers verdienen echter minder dan gemiddeld, vanwege de opbrengst van aanstellingsduur. De marginale kosten van arbeid zijn aldus lager dan de gemiddelde. Het is voor een bedrijf dus minder aantrekkelijk om de werkgelegenheid te verminderen, omdat de kosten van de marginale werknemer laag zijn, zie Kuhn (1988).

De grotere opbrengst van aanstellingsduur in gedecentraliseerde economieën is dus consistent met de eerdere conclusie dat daar meer bedrijfs- of bedrijfstakspecifieke machtsmonopolies bestaan die in staat zijn loonsurplussen te bedingen.

### 3.3 Andere niet markt conforme beloningsverschillen

Behalve de beloningsverschillen naar bedrijfstak zijn er nog een aantal andere beloningsverschillen die moeilijk zijn te rijmen met de theorie: één markt, één prijs. Dit zijn de beloningsverschillen tussen bedrijven binnen dezelfde bedrijfstak, de beloningsverschillen naar bedrijfsomvang en het loonsurplus dat vakbonden weten te bedingen. Deze effecten zullen hier worden besproken.

Voor de beloningsverschillen tussen bedrijven binnen dezelfde bedrijfstak geldt in principe precies dezelfde redenering als voor de beloningsverschillen tussen bedrijfstakken: het marktmechanisme zou dergelijke verschillen weg moeten concurreren. Gegevens over deze verschillen zijn slechts sporadisch beschikbaar. Voor de Verenigde Staten is er de studie van Groshen (1991). Zij heeft voor een aantal bedrijfstakken onderzocht hoe groot binnen die bedrijfstakken de beloningsverschillen tussen bedrijven zijn, gecorrigeerd voor factoren als ervaring, geslacht en opleiding. De gemiddelde afwijking van het gemiddelde is ongeveer 15 %. Freeman, Hartog en Teulings (1996: 26) vinden voor Nederland een afwijking van slechts 7 %. Voor andere landen zijn mij geen gegevens bekend, zodat het onduidelijk is of deze conclusies zonder meer kunnen worden toegeschreven aan de instituties voor loonvorming, of dat het hier om een toevallig verschil gaat. Eén aanwijzing kan gevonden worden in de Nederlandse groothandel, waar een deel wel onder een bedrijfstak CAO valt en een ander deel niet. Die bedrijven die niet onder een CAO vallen kennen hogere gemiddelde afwijking van 10 %. Dit ondersteunt de gedachte dat de instituties voor loonvorming een cruciale rol spelen bij de reductie van dit soort verschillen.

Een soortgelijke redenering geldt voor de relatie tussen bedrijfsomvang en het loonniveau (wederom gecorrigeerd voor variabelen als leeftijd, geslacht en opleiding): hoe groter het bedrijf, des te hoger de lonen. Voor de Verenigde Staten worden gevonden dat een 10 % groter bedrijf 0,3 % hogere lonen betaalt, zie Brown en Medoff (1989). Zij hebben een groot aantal van voorgestelde verklaringen op hun empirische waarde onderzocht. Hun conclusie is dat een theoretisch bevredigende verklaring niet voor handen is. Teulings en Hartog (1997) geven overzicht van een aantal studies van het effect van bedrijfsomvang op het loonniveau voor

verschillende landen. Over het algemeen blijken die effecten groter in gedecentraliseerde economieën dan in landen met corporatistische instituties.

Tot slot is er het effect van het onderhandelingsregime: wordt over de lonen onderhandeld door een vakbond of onderhandelt de werkgever met iedere werknemer afzonderlijk? Blanchflower en Freeman (1990) geven een overzicht van het geschatte effect van het onderhandelingsregime in verschillende landen. Voor de Verenigde Staten en Canada zijn de schattingen in de orde van grootte van 15 tot 25 %. Voor Groot-Brittannië is het effect 8 à 10 %. Voor Nederland komen de meeste schattingen uit op 4 %. Voor Scandinavië worden meestal nog kleinere effecten gevonden. De conclusie is duidelijk: hoe corporatistischer een land, des te kleiner is het effect van het onderhandelingsregime.

Op basis van de hier en in paragraaf 3.1 gepresenteerde gegevens valt een schatting maken van de totale omvang van de omvang van de niet marktconforme component in de beloningsverschillen. Voor de Verenigde Staten is de gemiddelde afwijking van het gemiddelde voor deze component (*standaard deviatie*) in de orde van grootte van 20 %: het loon van een werknemer kan gemiddeld genomen 20 % hoger of 20 % lager zijn dan het gemiddelde loon. Deze schatting nemen wij voor de rest van het boek als referentiepunt.

### 3.4 Wat verklaart deze loonverschillen?

Er bestaan dus systematisch loonverschillen tussen bedrijfstakken. Over de verklaring voor deze loonverschillen lopen de meningen uiteen. Krueger en Summers verwijzen zelf naar de zogenaamde efficiëntie loontheorieën, zie Bulow en Summers (1986). In deze gedachtengang zijn er twee sectoren in de economie. In de ene sector kan de inzet van werknemers door werkgevers slechts tegen hoge kosten worden gecontroleerd. Deze sector betaalt daarom lonen boven het evenwichtsniveau. De werknemer zal zich optimaal inzetten voor onderneming, omdat hij weet dat indien hij wordt betrapt op lijntrekken hij onherroepelijk wordt ontslagen. Aangezien zijn werkgever meer betaalt dan op de markt gebruikelijk is, is dat voor hem geen aantrekkelijk perspectief. In de andere sector kan de inzet van werknemers zonder kosten worden gecontroleerd. In die sector is de ontslagdreiging overbodig. Daarom wordt daar slechts het marktloon betaald.

Dit mechanisme biedt mogelijk een gedeeltelijke verklaring voor het verschil in beloning tussen dienstensector en industrie. In de dienstensector kan eenvoudig worden vastgesteld of iemand ze best doet, zo is de gedachte. Daar is het dus niet nodig om werknemers aan het bedrijf te binden door meer te betalen dan het marktloon vereist. In de industrie ligt dat anders. Daar is het erg lastig om de inzet van werknemers te controleren, zeker in gecompliceerde productieprocessen waar interactie tussen verschillende werknemers groot is.

Dit mechanisme kan echter niet verklaren waarom die verschillen zo sterk uiteenlopen tussen landen. De controle problemen waarop de efficiëntie loontheorie is gebaseerd, spelen immers in alle landen op dezelfde manier. Men zou dus verwachten dat de loonverschillen tussen dienstensector en industrie overal even groot zijn. Dit is, zoals Tabel 3.1 laat zien, niet het geval. Meer voor de hand ligt een alternatieve verklaring van Blanchflower, Oswald en Sanfey (1993) voor de Verenigde Staten en van Abowd en Lemieux (1993) voor Canada. Zij laten zien dat veranderingen in de loonverschillen tussen bedrijfstakken nauw samenhangen met veranderingen in de winstgevendheid. Volgens Abowd en Lemieux weten werknemers zich van iedere gulden extra winst dertig tot veertig cent toe te eigenen in de vorm van hogere lonen.

De beloningsverschillen tussen bedrijfstakken, zoals die gevonden zijn door Krueger en

Summers (1988), blijken ook nauw samen te hangen met de kapitaalintensiteit van een bedrijfstak. Een hoge kapitaalintensiteit leidt bij marktconforme beloning van arbeid en kapitaal tot een hoge winstquote, om de simpele reden dat de winst over meer kapitaal moet worden verdeeld. Stel nu dat de factor arbeid van deze winstquote in alle bedrijfstakken een vast percentage weet af te snoepen, dan levert dat per werknemer meer op in de kapitaalintensieve bedrijfstakken. Dit is een oud thema in de economische theorie, dat teruggaat op Marshall: "*the importance of being unimportant*" (het belang om onbelangrijk te zijn). Wanneer het grootste deel van de toegevoegde waarde door andere productiefactoren wordt verzorgd heeft de ondernemer de neiging om de andere factoren wat beter te betalen uit angst de toegevoegde waarde van de belangrijke factoren in de waagschaal te stellen. Vrij vertaald voor een werknemer bij Hoogovens: "*als uw matige arm het wil, staat gans de hoogoven stil*".

Kan dit mechanisme de verschillen in de omvang van niet-marktconforme beloningsverschillen verklaren? Tabel 3.2, gebaseerd op onderzoek van Holmlund en Zetterberg (1991), biedt hierover uitsluitsel. Zij analyseren de loonvorming op bedrijfstakniveau in een vijftal economieën. Teulings en Hartog (1997) voegen hier resultaten voor vier andere landen aan toe. In de tabel is weergegeven het lange termijn effect van één procent hogere afzet prijzen op de lonen. Tevens is gekeken naar het effect van een verbetering van de arbeidsproductiviteit. Bij gegeven afzetprijzen leidt een hogere arbeidsproductiviteit tot hogere winsten. Ook een stijging van de arbeidsproductiviteit in de bedrijfstak kan dus doorwerken in de lonen. Omwille van de overzichtelijkheid zijn de landen opnieuw gerangschikt naar de mate van corporatisme: het meest corporatistisch land opent de rij, de meer gedecentraliseerde landen staan onderaan vermeld.

land	productiviteit	afzetprijs
Zweden	0,12	0,03
Noorwegen	0,03	0,04
Finland	0,00	-0,02
Nederland	0,10	0,04
Duitsland	0,12	0,04
Japan	0,07	0,03
Australie	0,20	0,19
Canada	0,33	0,19
Verenigde Staten	0,48	0,30

bron: Holmlund en Zetterberg (1991) behalve Nederland, Japan, Australie en Canada: Teulings en Hartog (1997)

Tabel 3.2 Het lange termijn effect van afzetprijzen en productiviteit op lonen in diverse landen

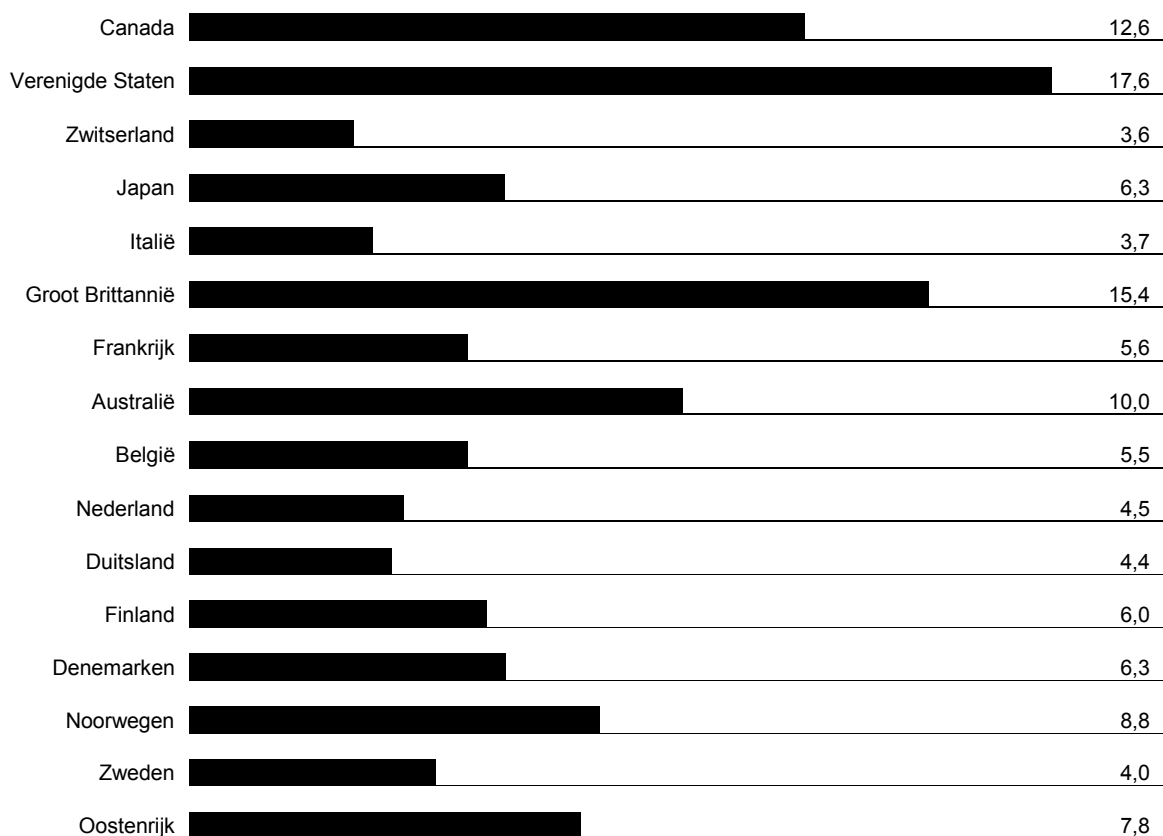
De resultaten van hun analyse laat aan duidelijkheid niets te wensen over. Hoe gedecentraliseerder een economie is, des te groter is het effect van afzetprijzen op de lonen. De omvang van de effecten is van dien aard dat de niet-marktconforme beloningsverschillen van Krueger en Summers (1988) er redelijk mee kunnen worden verklaard, zie Teulings en Hartog (1997: hfd. 5).

Met het theoretisch model uit hoofdstuk 2 in het achterhoofd is dit resultaat niet verrassend. Overall in de wereld sluiten vakbonden contracten om het verdelingsconflict voor langere termijn op te lossen. Echter, in corporatistische landen bestaat de mogelijkheid om deze contracten tussentijds door externe onderhandelaars te laten aanpassen aan gewijzigde macro economische omstandigheden. Dit betekent dat de kans kleiner wordt dat tussentijds heronderhandeling nodig is omdat ofwel het bedrijf failliet dreigt te gaan, ofwel de werknemer zonder loonsverhoging



dreigt te vertrekken. Zeker na verloop van een aantal jaren wordt heronderhandeling van het contract zonder aanpassingsmechanisme onvermijdelijk. In gedecentraliseerde economieën moeten die heronderhandelingen binnen het bedrijf plaatsvinden. Onvermijdelijk speelt de winstpositie van het bedrijf daarbij een rol: winstgevende bedrijven zullen hoger lonen moeten betalen. In corporatistische economieën is deze heronderhandeling gedelegeerd aan corporatistische organisaties. Daar spelen bedrijfsspecifieke winstposities dus een veel geringere rol.

De vraag is hoe het mogelijk is dat in de Verenigde Staten, waar de organisatiegraad inmiddels tot 11 % is gedaald, werknemers een dergelijke grote onderhandelingsmacht hebben dat zij toch van iedere gulden winst gemiddeld 30 cent weten op te eisen. Men zou verwachten dat zonder vakbond de werknemer machteloos is. Dit is echter niet het geval. Tal van onderzoeken laten zien hoe afhankelijk de ondernemer is van goede werkverhoudingen binnen het bedrijf. Een werknemer die geen loyaliteit ten opzichte van zijn baas meer voelt, produceert veel minder. Theoretisch kan de werkgever dat oplossen door het marktmechanisme binnen het bedrijf te simuleren middels de invoering van stukloon. De werknemer kan worden betaald conform zijn inzet. Inzet is echter vaak nauwelijks waarneembaar, zeker indien intensief moet worden samengewerkt in teams. In de praktijk hebben werkgevers dus gezocht naar andere instrumenten om de inzet van hun werknemers te beheersen. Het marktmechanisme verschaft hier geen eenduidige uitkomst. Zolang er onduidelijkheid bestaat over de "*rechtvaardige beloning*", komen werkgevers ligt in de verleiding dit instrument in te zetten om arbeidsrust mee te "kopen". Echter, zelfs dan blijft een discipline probleem bestaan, al was het maar omdat de werkgever niet zijn hele winst aan de werknemer zal willen overdragen. Dit verklaart waarom in veel gedecentraliseerde landen per werknemer meer toezichhoudend personeel in dienst is, zie figuur 3.1.



Weergegeven is de verhouding tussen leidinggevend en uitvoerend personeel in %.  
Bron: Gordon 1994

Figuur 3.1: Verschillen in supervisie tussen landen

Zolang het *hold up* probleem niet is opgelost en het verdelingsconflict binnen de bedrijfsploorten moet worden opgelost, zullen zowel de werkgever als de werknemer moeite en energie blijven investeren om op voor henzelf zo gunstig mogelijke wijze uit dit conflict te voorschijn te komen.

### 3.5 De baten van corporatisme

Hoeveel leveren corporatistische instituties nu op? Hoeveel hoger is ons Bruto Nationaal Produkt dankzij deze instituties? Dit zijn belangwekkende vragen, waar echter vanzelfsprekend slechts een antwoord onder voorbehoud op mogelijk is. Met dit voorbehoud in het achterhoofd is het toch de moeite waard om te kijken of we tot een redelijke schatting zullen komen. De baten van corporatisme, zoals die naar voren komen uit het theoretische model uit hoofdstuk 2, bestaan uit verschillende componenten. Zo leidt het *hold up* probleem ertoe dat partijen (werkgever en werknemer) minder specifieke investeringen zullen doen, bijvoorbeeld in de vorm van bedrijfsopleidingen. Van de Amerikaanse economie wordt inderdaad gezegd dat er te weinig wordt geïnvesteerd in bedrijfsopleiding. Dit is het gevolg van het feit dat het *hold up* probleem slechts voor de korte termijn is opgelost. Op langere termijn moet opnieuw over looncontracten worden onderhandeld. Uit angst zich te zeer aan zijn werknemer te binden zal een werkgever daarom niet teveel investeren in bedrijfsopleidingen. Van de betekenis van dit effect bestaat met de thans beschikbare kennis echter geen betrouwbare schatting te maken.

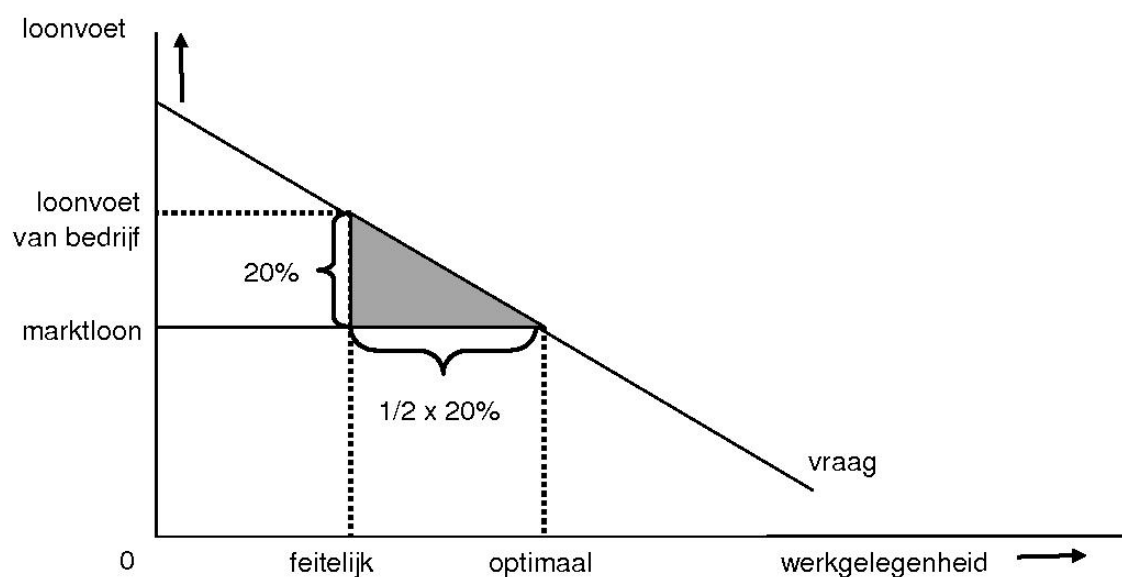
Ik zal bij de schatting van de opbrengsten dus beperken tot de kosten van de verstoorde allocatie van arbeid: te veel mensen werken in laagbetalende bedrijven en bedrijfstakken, te weinig mensen werken in de hoogbetalende bedrijfstakken. De economische theorie heeft methode ontwikkeld om de omvang van dit soort effecten te bepalen. Deze methode wordt geschetst in de bijlage bij dit hoofdstuk. Deze analyse leidt tot de conclusie dat de baten van corporatistische instituties grofweg 1 % van het arbeidsinkomen belopen. Dat is tegelijkertijd een groot bedrag, maar ook niet meer dan procent.

Daarnaast heeft corporatisme invloed op de omvang van loonverschillen. Uit het voorafgaande is naar voren gekomen dat het adagium "één markt, één prijs (loon, in dit geval)" niet geldt voor de arbeidsmarkten met gedecentraliseerde loonvorming, zoals de Verenigde Staten en Canada. Dat adagium geldt weliswaar niet volledig, maar wel veel beter voor corporatistische economieën zoals Nederland. De niet-marktconforme beloningsverschillen in landen met gedecentraliseerde instituties dragen dus bij aan de totale inkomensongelijkheid. Voor degenen die een politieke voorkeur hebben voor een gelijkmatige inkomensverdeling is dit een zelfstandig argument voor corporatisme. Corporatistische instituties helpen beloningsverschillen te beperken. Om enig inzicht te krijgen in de relevantie van dit effect helpt de volgende opstelling. De inkomensverschillen zijn in de Verenigde Staten ongeveer 75 % groter dan in Nederland. Van deze 75 % is ongeveer 10 % punt toe te schrijven aan het ontbreken van corporatistische instituties. Dat is dus opnieuw een niet te verwaarlozen bestanddeel. De instituties voor loonvorming verklaren echter niet het volledige verschil.

## Bijlage Een kosten-baten analyse

De economische theorie biedt enige aanknopingspunten voor een kosten baten analyse van de opbrengsten van corporatisme. In deze bijlage schetsen wij hoe deze analyse in elkaar steekt. Tevens bepalen wij de bijdrage van de instituties voor loonvorming aan de verschillen tussen landen van de loonspreiding.

Het vertrekpunt is de geschatte gemiddelde procentuele afwijking van het gemiddelde loon, in vaktermen de *standaard deviatie*. Deze bedraagt in gedecentraliseerde landen ongeveer 20%. De berekening is gebaseerd op figuur 3.2.



Figuur 3.2: Berekening van de kosten van loonverschillen.

Een werkgever ontslaat alle werknemers van wie de (marginale) produktiviteit lager is dan de loonkosten. In een bedrijfstak waar de lonen boven het gemiddelde liggen worden daarom minder mensen aangenomen dan indien de lonen op het marktgemiddelde zouden liggen. De arbeidsvraag curve geeft aan hoeveel de marginale produktiviteit boven het marktloon ligt. Het gebied tussen marktloon en vraagcurve geeft daarom het maatschappelijke surplus weer: de extra opbrengsten van arbeid boven het marktloon. Doordat het loon in het betreffende bedrijf boven het marktloon ligt gaat een deel van dat surplus verloren, de gearceerde driehoek in figuur 3.2. De oppervlakte van dat gebied kan worden berekend als breedte x hoogte / 2. De hoogte wordt gegeven door het loonsurplus. De breedte is gelijk aan het verlies aan werkgelegenheid door het loonsurplus. Dit hangt af van de hellingshoek ofwel '*elasticiteit*' van de vraagcurve en het loonsurplus. Naar deze elasticiteit is veelvuldig onderzoek gedaan. Veelal wordt een waarde van een half gehanteerd, zie Hamermesh (1993). Uitgaande van een gemiddeld loonsurplus van 20 % is de oppervlakte van de driehoek dus gelijk aan:

$$20 \% \times 20 \% \times \frac{1}{2} / 2 = 1 \%$$

Voor bedrijven die minder dan het marktloon betalen geldt een precies eendere redenering, maar

dan omgekeerd. Zij nemen meer werknemers aan dan maatschappelijk optimaal is en hun marginale produktiviteit ligt onder het marktloon. De totale produktie zou toenemen door een paar werknemers uit de lage lonen bedrijven naar de hoge lonen bedrijven over te hevelen. De geschatte productiviteitswinst is dus gelijk aan 1 % van het arbeidsinkomen.

Voor de berekening van de bijdrage van het corporatisme aan de verklaring van de grotere inkomensverschillen in de Verenigde Staten gebruiken de variantie rekening. De gemiddelde relatieve afwijking van de uurlonen van hun gemiddelde (*standaard deviatie*) is in de Verenigde Staten 66 % tegen 38 % in Nederland. Deze standaard deviatie is 75 % hoger in de Verenigde Staten. Van dit verschil moeten voor de Verenigde Staten de 20 % relatieve loonverschillen veroorzaakt door corporatisme worden afgetrokken. In de variantie rekening gaat dat als volgt:

$$(66\%)^2 - (20\%)^2 = 0,395;$$

Hieruit moet weer de wortel worden getrokken:  $\sqrt{0,39} = 62,8\%$ ; dit is 65 % hoger dan in Nederland. De instituties voor loonvorming verklaren dus 10 % punt van het verschil tussen de Verenigde Staten en Nederland in de spreiding van de loonverdeling.

## 4 INSTITUTIES EN DE BETEKENIS VAN NORMEN

### 4.1 Wat is een institutie?

Instituties zijn een ongrijpbaar fenomeen. Iedereen heeft daarbij een beeld en gebruikt het woord min of meer achteloos, maar wanneer het aankomt op een precieze omschrijving blijkt de spraakverwarring enorm. Sommige spreken over bureaucratieën ("de mars door de instituties"), anderen spreken over wetten (ontslagwetgeving) en bij weer anderen wordt het begrip ongrijpbaar ("het gezin" of "het arbeidscontract" als institutie). Een belangrijke stroming beschouwt alle allocatiemechanismen anders dan het marktmechanismen als instituties. Ruilhandel op markten komt in vrijheid tot stand, zonder inmenging van anderen dan de handelende partijen. Alle andere transacties worden op een of andere wijze gestuurd, gereguleerd, of gerespecteerd door "instituties". Een treffend voorbeeld van deze visie is de definitie van de bekende Amerikaanse arbeidseconoom Lazear (1994: 73): *"I define institutions as those constraints, either formal or informal, that operate outside the price system"*.

Vanuit een eenvoudig neo-klassiek wereldbeeld zijn instituties aldus opgevat dus altijd schadelijk. De welvaartstheorie leert immers dat een markteconomie aan zichzelf overgelaten leidt tot een doelmatige allocatie. Iedere sturing, regulering of restrictie leidt tot suboptimaliteit. Aldus kennen wij de "institutionele verklaring" van werkloosheid: sociale zekerheid, ontslagbescherming, CAO's zijn stuk voor stuk instituties die een soepele werking van het marktmechanisme ondermijnen en dus leiden tot werkloosheid. Net als in de vakbonden in het model van Calmfors en Driffill, zie paragraaf 1.3, kunnen instituties slechts worden gehandhaafd door macht. Zonder handhaving zouden de burgers immers weer terugvallen op die ruilhandel waar beide partijen voordeel bij hebben.

In dit hoofdstuk zal een alternatieve visie op instituties naar voren worden gebracht die aansluit bij de ideeën van North (1990) en de ontwikkeling in de moderne speltheorie. In het wereldbeeld dat spreekt uit het eenvoudige neo-klassieke model bestaat geen coördinatie vraagstuk. Iedereen kan naar believen goederen of arbeidskracht verhandelen met een anonieme handelspartner. Zelfs in dat deel van de werkelijkheid wat nog het meest correspondeert met dit model, de bloemenveiling in Aalsmeer, is dat niet het geval. Het minste wat een bloemenkoopman moet weten om in zijn vaak overeind te blijven is dat hij naar Aalsmeer moet gaan om bloemen te kopen, niet naar het naastgelegen Uithoorn. Gelukkig zijn ook alle bloemenkwekers met deze wetenschap behept, zodat kwekers en kooplui elkaar in Aalsmeer ontmoeten en daar een levendige handel kan ontstaan. Verder is het ook wel handig voor koopman om te weten dat de cijfertjes die op de veilingklok staan voor guldens per kistje bloemen en dat als hij bijtijds op de knop drukt dat dan het bedrag automatisch van zijn girorekening wordt afgeschreven dat hij het kistje bloemen bij de loket 24 kan afhalen. Al dit soort zaken lijkt triviaal, maar zij zijn in de loop van eeuwen experimenteren ontwikkeld. De soepele afhandeling van transacties die aldus wordt gerealiseerd heeft enorm bijgedragen aan de groei van onze welvaart.

Kenmerkend voor deze interpretatie van instituties is dat zij slechts zeer beperkt worden gehandhaafd middels macht. Kooplui en bloemenkwekers weten allen dat zij in Aalsmeer moeten zijn, geen van hen zal het in zijn hoofd halen om zich in Uithoorn te melden. De institutie "de bloemenveiling in Aalsmeer" houdt zichzelf in stand, daar is geen wetshandhaver voor nodig. De institutie is *zelfhandhavend* ("*self-enforcing*"): niemand heeft er individueel belang bij om zich anders te gedragen dan de institutie voorschrijft. De gemeente Uithoorn zou het vermoedelijk op prijs stellen dat kooplui en bloemenkwekers zich daar op het dorpsplein verzamelen om hun

transacties af te wikkelen, zodat de plaatselijk horeca zich kan verheugen in meer omzet. Zij kan echter geen van de handelaren daartoe overhalen, omdat zij ieder voor zich ervan overtuigd zijn dat alle andere handelaren zich naar Aalsmeer zullen begeven. Het gedrag van de ene handelaar is aldus afhankelijk van zijn *overtuigingen* ("*beliefs*") over het gedrag van anderen. Als hij dacht dat zijn handelspartners zich naar Uithoorn zouden spoeden, dan zou de veiling in Aalsmeer zijn deuren kunnen sluiten. Waar de veiling zich bevindt is dus tot op grote hoogte toeval, maar als zij zich eenmaal ergens heeft gevestigd is dat nauwelijks meer te veranderen. Immers, alle overtuigingen bevestigen zichzelf, geen enkele koopman of kweker begeeft zich naar Uithoorn.

Op het eerste gezicht lijken dit alles triviaal. Bij nadere beschouwing blijkt echter hoe cruciaal dit soort overtuigingen zijn voor het functioneren van een economie. Voortdurend nemen wij beslissingen in de overtuiging dat anderen zich conform een bepaald patroon zullen gedragen. Waren wij overtuigd van iets anders, dan hadden wij anders besloten. Overtuigingen kunnen verschillen tussen landen. Dit soort verschillen worden vaak aangeduid als *cultuur*. Als de overtuigingen in het ene land verschillen van die in het andere land, dan zullen mensen zich ook verschillend gedragen.

Een historische voorbeeld helpt om het principe te verhelderen (Greif, 1994). In de twaalfde eeuw dreven zowel Genua als de Magrib handel op de Middellandse Zee. Ze gebruikten daarvoor dezelfde schepen en ze verhandelden dezelfde goederen. Desalniettemin hadden beide groepen zich geheel anders georganiseerd. De kooplui in Genua en de Magrib hadden beide hetzelfde probleem: ze stuurden zeelieden op pad met kostbare goederen en moesten maar afwachten of die zeelieden er niet met de opbrengst vandoor zouden gaan. Beide culturen gebruikten dezelfde middelen om de zeelieden op het rechte pad te houden: de wortel om ze te laten lopen en de stok om ze mee te slaan. De wortel was een hoge beloning, de stok was het onverbiddelijk ontslag bij diefstal. De dreiging van ontslag werkte omdat de zeeman daarmee de kans op nog een goed betaalde zeereis bij dezelfde koopman misliep. Echter, de gevolgen van ontslag waren verschillend. In de Genuese cultuur, zou de zeeman na enig zoeken wel weer een nieuwe koopman vinden die hem met een schip op reis zou sturen. Die koopman zou zich niet interesseren voor de reputatie van de zeeman.

In de Magrib cultuur daarentegen lag een stelende zeeman er voorgoed uit. De kooplui onderhielden een uitgebreide correspondentie waarin zij elkaar op de hoogte hielden van de reputatie van de zeelieden. Eenmaal een dief is altijd een dief, redeneerden de kooplui. Iemand die ontslagen werd verloor daardoor twee dingen, zijn kans op nog een zeereis bij dezelfde koopman en zijn reputatie als een eerbaar zeeman. Voor een individuele Magrib koopman was het daarom van belang zich te vergewissen van de goede reputatie van de zeeman. Zij onderhielden een uitgebreide correspondentie waarin zij roddelden over de wandaden van de zeelieden. Immers, de dreiging van ontslag was minder effectief voor een zeeman die al eerder ontslagen was. Die had zijn reputatie al verspeeld en hoefde dus alleen de gemiste kans op een nieuwe zeereis te vrezen.

Dit is een perfecte illustratie van het belang van overtuigingen. In de Genuese cultuur zijn de kooplieden ervan overtuigd dat andere kooplui reputaties niet van belang vinden. Dus bekommeren zeelui zich niet om hun reputatie en daardoor is het voor kooplieden niet interessant om zich in de reputatie van een zeeman te verdiepen. In de Magrib was iedere koopman ervan overtuigd dat anderen zich veel aan de reputatie van hun zeelieden gelegen lieten liggen. Dus bekommerden zeelui zich om hun reputatie en stelden kooplieden er belang in zich van deze reputatie te vergewissen. Beide culturen functioneerden met dezelfde technieken totaal verschillend.

In dit hoofdstuk wordt geïllustreerd hoezeer het verschil tussen de decentrale instituties in de Verenigde Staten en de corporatistische instituties in veel Europese landen feitelijk is gebaseerd op een soortgelijk onderscheid in overtuigingen of cultuur. De theorie over corporatisme die uiteengezet is in hoofdstuk 2 is gebaseerd op een soortgelijk cultureel verschil. De instandhouding van deze instituties vereist dus slechts in beperkt mate macht. Zij zijn grotendeels zelfhandhavend. Instituties zijn in deze interpretatie niet in de eerste plaats gebouwen of wetten. In de kern zijn instituties overtuigingen. Het zijn gedeelde zelfhandhavende overtuigingen<sup>3</sup> over de manier waarop in een bepaald land zaken worden gedaan. Omdat iedereen weet dat het zo gaat, zal niemand het wagen daar in zijn eentje van af te wijken.

## 4.2 Loononderhandelingen als een onbepaald spel

Iedere onderhandelaar heeft er weet van: de uitkomst van onderhandelingen is tot op grote hoogte onvoorspelbaar. Op de bloemenveiling wordt de prijs onverstoort bepaald op het kruispunt van vraag en aanbod. De bloemenkweker weet vermoedelijk niet eens aan wie hij zijn bloemen verkoopt. Hij heeft ze op de veiling ingeleverd bij loket 5. Weet hij veel wie zich bij loket 24 heeft gemeld om zijn bloemen weer af te halen. Het zal hem ook worst zijn of hij zaken doet met de ene of met de andere, zolang de veiling de opbrengst maar op zijn rekening stort.

Voor een werkgever en zijn werknemers ligt dat anders. De werkgever weet dat hij met zijn werknemers dat overeenstemming moet komen, vergelijk de discussie van specifieke investeringen in hoofdstuk 2. Theoretisch kan hij zijn werknemers op straat zetten en vervangen door een nieuwe ploeg, maar dat is inderdaad theorie. In de praktijk zijn zijn mensen zijn kapitaal. Zij weten hoe het productieproces verloopt en zij hebben de kennis om het proces gaande te houden. Hetzelfde geldt voor zijn werknemers. Zij hebben niet zomaar ergens anders een baan. Hun marktwaarde is veelal verbonden aan hun kennis van het productieproces. Beide partijen zijn dus tot elkaar veroordeeld. Als zij niet tot overeenstemming komen gaat een aanzienlijk toegevoegde waarde verloren.

Bij dergelijke onderhandelingen hangt het van tal van toevalligheden en goed gekozen onderhandlungsstrategieën af hoe de koek wordt verdeeld. Onderhandelingen zijn goed vergelijkbaar met een soort wederzijdse gijzeling. Beide partijen weten dat het in hun *gemeenschappelijk* belang is dat er overeenstemming wordt bereikt omdat anders de koek verloren gaat. Echter, beide partijen hebben een *tegengesteld* belang waar het gaat om de verdeling van de koek. Iedere gulden meer voor de één betekent onvermijdelijk een gulden minder voor de ander. De uitkomst is een kwestie van stalen zenuwen. Als onderhandelaar moet je zolang mogelijk volhouden dat je bereid bent om dan maar de hele koek te verspelen als je niet die ene gulden extra krijgt waar je zojuist op hebt ingezet. Als de andere partij ook maar het vaagste vermoeden heeft dat je bereid bent toe te geven dan is de kans groot dat je die gulden er niet uit weet te slepen. Een kleine verspreking kan voldoende zijn. Daarom is het ook zo moeilijk om een compromis voor te stellen, want wie eenmaal heeft onthult hoe ver hij eventueel bereid is te gaan, zal er nooit meer dan dat uit slepen. Minder is een grotere kans.

---

<sup>3</sup>De clausulering, dat overtuigingen zelfhandhavend moeten zijn, is cruciaal. Lang niet alle overtuigingen zijn dat. Bijvoorbeeld: de overtuiging dat fraude met sociale zekerheid niet voorkomt bleek niet zelfhandhavend te zijn, omdat die overtuiging voor individuele burgers geen reden was om niet te frauderen. Zelfhandhaving vereist dat gegeven de gedragingen van andere geen enkele individuele burger er belang bij heeft zich anders te gedragen dan waarvan anderen overtuigd zijn.

Veel hangt af van de geloofwaardigheid van de onderhandelaar. Hier komen de overtuigingen uit paragraaf 4.1 opnieuw om de hoek. Als de ene onderhandelaar overtuigd is dat de andere onderhandelaar slechts genoeg neemt met de helft van de koek, dan heeft het voor hem geen enkele zin meer dan dat te eisen. En als de andere onderhandelaar ervan overtuigd is dat de eerste onderhandelaar overtuigd is van het feit dat hij slechts genoeg neemt met de helft dan zal hij ook met een gerust hart de helft van de koek kunnen eisen. De geloofwaardigheid van wederzijdse overtuigingen is hier dus de cruciaal kwestie. De uitkomst hangt af van overtuigingen. Die overtuigingen kunnen verschillen tussen culturen. Vandaar dat de uitkomst van onderhandelingen zo gevoelig is voor kleine details.

Dit principe komt ook tot uiting in het verschil tussen corporatistische en gedecentraliseerde economieën. Zoals in hoofdstuk 2 is betoogd is de voornaamste rol van corporatistische instituties dat zij voorzien in de aanpassing looncontracten in bestaande arbeidsrelaties. Alleen in het geval dat die aanpassing door de corporatistische organisaties leidt tot voor beide partijen onaanvaardbare uitkomsten, vinden op micro niveau heronderhandelingen plaats: incidentele loonstijging (promoties), bedrijfsspecifieke loonkortingen bij dreigend faillissement.

De vraag is echter waarom individuele werknemers en werkgevers met die delegatie van bevoegdheden aan corporatistische organisaties akkoord gaan. Stel dat een bedrijf extreme winsten maakt. Waarom zouden de werknemers van dat bedrijf die corporatistische loononderhandelingen niet aan hun laars lappen? Met behulp van hun (insider)macht kunnen zij zichzelf een veel hoger inkomen verwerven, simpelweg door hogere lonen te eisen, net zoals dat in de Verenigde Staten gebeurt. Of omgekeerd, waarom weigeren ondernemers niet om de corporatistische loonstijging te betalen?

In de traditionele analyse gebeurt dat niet omdat partijen bijvoorbeeld via de Algemeen Verbindend Verklaring wettelijk aan de CAO gebonden zijn. Dit is echter een schromelijke overschatting van de macht van corporatistische organisaties. Zonder medewerking aan de basis hebben zij geen schijn van kans om de naleving van CAO's af te dwingen. De gang van zaken in het bekende conflict tussen de Rotterdamse havenslepers Smit en Kooren is daarvan een treffende illustratie. Kooren, klaarblijkelijk gesteund door zijn werknemers, lapt de CAO simpelweg aan zijn laars. Uiteindelijk werd die situatie formeel gelegitimeerd via een dispensatie van de AVV. In hoofdstuk 6 zullen dit soort zaken nader worden geanalyseerd. Maar waarom werken partijen aan de basis dan mee aan de naleving van CAO's?

Werknemers en ondernemers zijn geen heiligen. Vanzelfsprekend wordt zo nu en dan door deze of gene zijde overwogen om looneisen te stellen die afwijken van de CAO. Zij calculeren dan of dergelijke eisen het eigen belang ten goede komen. Hoe die calculatie uitvalt hangt af van de verwachte reactie van de ander. Als de ene partij ervan overtuigd is dat de ander meteen toegeeft, dan wordt het aantrekkelijk om die eis te stellen. Als de één verwacht dat de ander geen krimp geeft en de naleving van de CAO tot norm verheft, dan werkt die eis alleen maar averechts.<sup>4</sup> Zijn overtuiging over hoe die ander reageert hangt weer af zijn overtuiging over wat de ander van hem voor reactie verwacht. De reactie van de één is afhankelijk van wat hij verwacht dat de ander doet, en van wat hij verwacht dat de ander verwacht dat hij doet, enzovoort, *ad infinitum*.

De stabiliteit van corporatistische instituties hangt dus sterk af van wederzijdse overtuigingen. Als iedereen ervan overtuigd is dat corporatisme de manier is waarop in ons land loononderhandelingen worden gevoerd, dan gebeurt dat ook zo, omdat niemand er individueel belang bij heeft om daarvan af te wijken.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>De speltheoretisch onderbouwing van deze analyse is te vinden in Fernandez en Glazer (1991).

<sup>5</sup>Merk op dat deze formulering ook precies aansluit bij die gevallen waarin op micro niveau wordt afgeweken van



### 4.3 Normen, maatschappelijk middenveld en politiek

Het Nederlandse publieke debat wordt sinds enige tijd beheerst door een spraakverwarring over de betekenis van sociale normen. Het ene kamp wordt gevormd door de Communitaristen. Volgens hen is het gedrag van burgers afhankelijk van normen. De overheid kan het gedrag van burgers dus veranderen middels campagnes voor morele herbewapening à la Hirsch Ballin. Burgers voelen zich in deze visie slecht op hun gemak als zij hun normen overtreden, zoals het schuldgevoel na een leugen.

In het andere kamp treft men de aanhangers van de theorie van de calculerende burger, voorheen de *homo economicus*. Het gedrag van de burger wordt bepaald door zijn calculatie van kosten en opbrengsten. De overheid kan dat gedrag dus slechts beïnvloeden via die kosten en opbrengsten (ook wel 'prikkel' of genoemd). Heertje (1996) is een typisch representant van deze stroming als hij stelt: (...) *Wie bepaalt de normen waar Teulings het over heeft? Mensen bepalen echt zelf wel hoe zij zich willen en moeten gedragen*. Heertje's visie spooft met het eenvoudige neo-klassieke model waarin iedere burger zijn calculaties kan uitvoeren volledig onafhankelijk van de calculaties van andere. Normen zijn daarin feitelijk overbodig. De meeste economen redeneren vanuit dit wereldbeeld.

De analyse in paragraaf 4.1 en 4.2 laat zien dat er een derde visie op normen mogelijk is. In tal van situaties vinden de berekeningen van de calculerende burger niet plaats in een vacuüm. Zij zijn afhankelijk van het gedrag van anderen. Als iedereen ervan overtuigd is dat je naar Aalsmeer moet gaan om je bloemen te verkopen, dan ga je als eenling niet naar Uithoorn. In dit geval ligt het niet voor de hand deze overtuiging als een norm te betitelen. Het ligt anders als we aandacht richten op CAO onderhandelingen. Zoals de analyse in paragraaf 4.2 laat zien, heeft het voor een eenling weinig zin heeft om van de CAO af te wijken als iedereen elkaar aan de CAO houdt. Dit is precies de betekenis van sociale normen: zij vertellen mensen hoe ze zich behoren te gedragen, en belangrijker nog, zij geven mensen een indicatie over wat er gebeurt als zij van die gedragslijn afwijken: de andere partij zal weigeren om toe te geven. Dit laatste is cruciaal: mensen houden zich aan normen, niet vanwege een abstract moreel besef, maar omdat zij er vanuit gaan dat een overtreding door hun omgeving wordt bestraft. De normen zijn *zelfhandhavend*. Normen zeggen de burger dus drie dingen: ten eerste, wat je behoort te doen, ten tweede, wat anderen doen als jij dat niet doet, en ten slotte, hoe jij moet doen als anderen zich niet naar behoren gedragen. Burgers gedragen zich in uiterste instantie volgens de normen, niet op grond van hun moreel besef, maar omdat ze weten dat een overtreding gestraft wordt door medeburgers. Normen worden opgevolgd uit pure calculatie, zoals in iedere andere economische theorie.

Normen coördineren aldus het gedrag van calculerende burgers. De rol van normen vloeit in het economisch verkeer vloeit dus niet voort uit het feit dat deze of gene econoom of vakbondsvoorzitter ons een regel oplegt die wij anders naast ons neer konden leggen, zoals het commentaar van Heertje suggereert. Normen ontstaan in de loop van generaties als een hulpmiddel om ons gedrag te coördineren. Ook mondige, calculerende burgers doen er hun voordeel mee. Met name in loononderhandelingen is hier alle aanleiding voor: naarmate wij de onderhandelingsinzet van de ander beter naar waarde kunnen schatten, zijn we beter in staat om kostbare conflicten, zoals stakingen, te voorkomen. De bekende uitdrukking 'verworven rechten' is precies hierop gericht. De norm schrijft voor dat een partij niet eenzijdig een recht mag wijzigen. Deze norm wordt meestal geïnterpreteerd als een teken van verstarring. Hij heeft

---

de corporatistisch vastgesteld contractaanpassingen. In dat geval hebben immers de werkgever en de werknemer een gemeenschappelijk belang bij aanpassing.

echter een nuttige functie. Hij draagt bij aan de beperking van het *hold up* probleem uit hoofdstuk 2.

Net zomin als het *hold up* probleem een typische Nederlands verschijnsel is, net zomin zijn normen dat. In de Verenigde Staten gelden soortgelijke normen in het economisch verkeer. Kahneman, Knetsch en Thaler (1986) hebben hier een prachtig onderzoek naar verricht. Die normen lijken voor een econoom op het eerste gezicht irrationeel. Ze lijden bijvoorbeeld aan geldillusie. Vergelijk de volgende situaties: i) het uurloon in guldens wordt met 10 % verlaagd terwijl de inflatie nul is, ii) het uurloon wordt niet verhoogd terwijl er 10 % inflatie is. In beide gevallen daalt de koopkracht met 10 %. Toch verbieden de normen in het eerste geval de loonsverlaging, maar schrijven ze in het tweede geval de loonsverhoging niet bindend voor. Hetzelfde geldt voor de autohandelaar die een standaard een korting van 5000 gulden op zijn catalogus prijs van 25.000 gulden geeft. Als de vraag naar auto's tijdelijk oploopt, mag deze dealer zijn korting wel schrappen. De dealer die al die poespas met kortingen maar overbodig vindt en meteen de standaard prijs van 20.000 gulden in de catalogus vermeld, mag zijn prijs in tijden van schaarste echter niet verhogen.

Met het *hold up* model in de hand zijn dit soort merkwaardige resultaten plotseling goed te begrijpen. Normen reguleren verdelingsconflicten. Door voor te schrijven hoe burgers zich moeten gedragen als zij met een verdelingsconflict worden geconfronteerd wordt voorkomen dat zij uit angst voor een dergelijk conflict zichzelf gaan indekken en moeite en geld gaan 'investeren' in het opbouwen van een zo sterk mogelijke onderhandelingspositie. De normen die het minste aanleiding geven tot verwarring zijn gebaseerd op geldillusie: het is veel makkelijker af te spreken dat het uurloon niet zonder wederzijds instemming mag worden veranderd dan om af te spreken dat je het zult aanpassen voor de inflatie. Dat laatste geeft aanleiding tot tal van ingewikkeldheden: wanneer wordt er aangepast, hoe hoog moet de aanpassing zijn, welk inflatiecijfer wordt gebruikt?

Er bestaat een zekere overeenkomst tussen de normen die in aan beide zijden van de Atlantische oceaan worden gehanteerd. Dat ligt voor de hand, omdat het *hold up* probleem zich overal voordoet. Er zijn echter ook aanzienlijke verschillen in normen tussen landen. Hofstede (1980) heeft hier uitgebreid onderzoek naar verricht. Hij onderscheid vier dimensies waar langs normen tussen landen kunnen verschillen: *uncertainty avoidance*, *individualism*, *masculinity* en *power distance*. Dergelijke culturele verschillen hebben vaak een zeer lange historie. Zo worden de Romaanse landen (Frankrijk, Spanje, Italië en België) gekenmerkt door een veel grotere *power distance*: mensen zijn veel meer gewend om om te gaan met autoriteitsverschillen. Hofstede wijt dit aan de invloed van het Romeinse rijk, dat zeer centralistisch was ingesteld. Dit onderschrijft het zelfhandhavende karakter van normen/overtuigingen: dat wij nu al jaren naar Aalsmeer gaan om onze bloemen te verkopen betekent dat dat nooit zal worden verplaatst naar Uithoorn.

Wanneer Hofstede's rangordering van landen op deze vier criteria wordt gelegd naast de rangorde van corporatisme dan blijkt een sterke samenhang met verschillen in de mate van corporatisme. Over het algemeen zijn landen met hoge graad van *uncertainty avoidance* en een lage graad van *individualism* en *masculinity* meer corporatistisch geïntereerd. Er bestaat klaarblijkelijk een wisselwerking tussen corporatistische instituties en normsystemen die de handhaving van CAO's mogelijk maken.

Deze analyse geeft een diffuus beeld van de rol en interventiemogelijkheden voor de politiek. Het is niet zo simpel als in het wereldbeeld van de calculerende burger, waar de overheid alleen kan interveniëren via het veranderen van de prikkels. Morele herbewapeningcampagnes à la Hirsch Ballin hebben echter evenmin veel zin. Het gaat erom dat de overheid verwachtingen van burgers probeert te beïnvloeden. Dit kan bijvoorbeeld door de corporatistische organisaties te steunen in

hun pogingen CAO's te handhaven. Die organisaties hebben daar ook alle belang bij, omdat zonder CAO's hun rol is uitgespeeld, zoals zal worden betoogd in hoofdstuk 6. Daarnaast kan de overheid de machtsbalans tussen de vakbeweging en werkgevers beïnvloeden, in die gevallen waarin één van beide teveel macht krijgt. De pleidooien voor loonmatiging in tijden van conjuncturele tegenwind passen in dit kader. Dat soort pleidooien helpen vermoedelijk voor de instandhouding van die normen, alhoewel niemand precies kan navertellen of en hoe de overtuigingen van werkgevers en werknemers hierdoor worden beïnvloed. Behalve nuchtere calculatie is dat vooral een kwestie van fingerspitzengevoel.

#### 4.4 De insider kritiek en de betekenis van loonmatiging

De analyse van de grote betekenis van normen voor het functioneren van de arbeidsmarkt spoort met het veelvuldig gebruik van het begrippen '*insiders*' en '*outsiders*' in de Nederlandse verhoudingen. Deze begrippen duiken de laatste tijd bij voortdoring op: als het niet gaat over de loononderhandelingen, dan wordt wel gedoeld op de werkwijze van de arbeidsvoorziening. Het aardige is dat deze termen afkomstig zijn uit de koker van twee Europese economen, Lindbeck en Snower (1988), die die begrippen hebben gebruikt ter verklaring van de aanhoudend hoge werkloosheid in Europa. Inmiddels zijn zij een vast bestanddeel geworden van het vocabulair van de gemiddelde Europese politicus. Geen zichzelf respecterende schrijver van een redactioneel hoofdcommentaar kan er omheen deze begrippen bij tijd en wijlen te laten vallen.

In Amerika zijn deze begrippen veel minder populair, zowel in krantenanalyses als onder de professionele economen. De studie die het meest overtuigende insider effecten in de loonvorming laat zien is van een Canadese econoom, David Card (1990). De begrippen '*insider*' en '*outsider*' komen in het hele artikel echter niet voor. Een referentie naar het werk van Lindbeck en Snower ontbreekt. Dat is niet typisch voor Card; meeste transatlantische economen volgen dezelfde gedragslijn. Er doet zich dus een paradoxale situatie voor. Terwijl tal van studies suggereren dat insider effecten in lonen meer een Amerikaans dan een Europees fenomeen zijn, zwijgt men daarover in de Verenigde Staten, terwijl wij er in Europa niet over uitgepraat raken.

Vanuit de voorafgaande analyse van de betekenis van normen ligt deze uitkomst voor de hand. In Europa handhaven wij normen die ertoe strekken om de macht van insiders zoveel mogelijk te beperken. In dat kader wordt voortdurend gewezen op het gevaar van machtsmisbruik door insiders. Deze aandacht moet duidelijk maken dat misbruik wordt gestraft. In Amerika is het volstrekt gebruikelijk dat insiders hun machtspositie te gelden maken. Het heeft daarom weinig zin hen hiervoor de waarschuwen. Die waarschuwing zou immers aan dovemans oren gericht zijn.

Deze analyse werpt ook een ander licht op de betekenis van de niet aflatende discussie over de merites van loonmatiging. De rol van economen in deze discussie is altijd enigszins verwarrend. Enerzijds beweren zij dat lagere lonen leiden tot meer werk en dat er dus gematigd moet worden. Deze argumentatie leidt als vanzelf tot berekeningen van het Centraal Planbureau over wat er zou zijn gebeurd op de arbeidsmarkt als er niet gematigd was. De uitkomst is veelal dat er dan vele duizenden werklozen extra zouden zijn. Anderzijds beweren economen dat loonmatiging zinloos is. Immers, de krachten van vraag en aanbod zijn zeer sterk. Het is een illusie te denken dat welk overleg dan ook die krachten kan beteugelen. Eduard Bomhoff en Sweder van Wijnbergen zijn die mening toegedaan. Zij zullen dan ook niet voor loonmatiging pleiten. Dat is in hun ogen zinloos, omdat het loonniveau door de markt wordt bepaald en ook daar bepaald hoort te worden. Niet marktconforme lonen leiden slechts tot misallocatie van arbeid. Het pleidooi uit deze hoek

tegen loonmatiging is dus niet zozeer een pleidooi voor hogere lonen, het is vooral een pleidooi tegen door bureaucraten vastgestelde lonen.

De analyse van de betekenis van normen leidt tot een andere interpretatie van de oproepen tot matiging. Het effect van deze pleidooien is niet zozeer om het gemiddelde loonniveau te verlagen. Op korte termijn is dat misschien mogelijk, bijvoorbeeld vlak na een onverwachte recessie, zie de analyse in hoofdstuk 5. Op lange termijn zijn de krachten van vraag en aanbod echter bepalend voor het gemiddelde loonniveau, precies zoals naar voren gebracht wordt Bomhoff en Van Wijnbergen. Hoezeer vakbondsbestuurders anders zouden wensen, op lange termijn hebben zij nauwelijks enige invloed op het gemiddelde loonniveau.

De pleidooien voor loonmatiging hebben echter een andere functie. Net als de verdachtmakingen van insiders, dragen zij bij aan het systeem van normen dat insider macht binnen de perken houdt. Zij verschaffen een legitimatie voor de vakbondsbestuurders om hun leden in goed renderende bedrijven te dwingen/overreden tot matiging. Vanuit de analyse gepresenteerd in hoofdstuk 2 is dit een nuttige functie. Het beperkt het hold up probleem en het voorkomt dat in goed renderende bedrijven loonsverhogingen worden betaald in plaats van meer mensen aangesteld. De pleidooien voor loonmatiging leiden dus eerst en vooral tot een beperking van de niet marktconforme loonverschillen. Dat is voldoende redenen om die pleidooien te handhaven als een soms wat komisch, maar economisch toch waardevol Nederlands fenomeen.

## 5 WERKLOOSHEID EN LOONAANPASSING

### 5.1 Inflexibel Europa?

De neiging tot vereenvoudiging is niemand vreemd. Iedereen probeert de werkelijkheid om hem heen te begrijpen aan de hand van een beperkt aantal vast overtuigingen, die als een soort ankerpunt dienen om zin en onzin van elkaar te onderscheiden. Tot een dergelijke vaste overtuiging behoort de gedachte dat de lonen in Europa inflexibel zijn. In Amerika passen de lonen zich soepel aan aan fluctuaties op de arbeidsmarkt, terwijl in Europa loonstarheid troef is. Hoe dat beeld heeft kunnen ontstaan is moeilijk na te gaan. In Teulings en Hartog (1997) geven wij een overzicht van het bewijsmateriaal ter zake. Dit hoofdstuk geeft een beknopt overzicht van dat materiaal. De conclusie die hieruit onvermijdelijk naar voren komt is dat er geen enkel argument is op grond waarvan zou kunnen worden beweerd dat de lonen in corporatistische landen minder flexibel zijn dan die in landen met gedecentraliseerde instituties. Binnen de corporatistische landen scoort Nederland gemiddeld. Vergeleken met de Verenigde Staten zijn de lonen hier flexibeler. Gegeven het theoretisch model ligt dit voor de hand: de aanwezigheid van corporatistische instituties maakt het mogelijk om alle looncontracten aan te passen aan gewijzigde macro economische omstandigheden.

Een deel van het probleem is dat de discussie over flexibiliteit wordt gekenmerkt door een hoge mate van begripsverwarring. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt kent tal van dimensies. De belangrijkste dimensies zijn in tabel 5.1 weergegeven.

lonen	werkgelegenheid
macro	micro/bedrijfsniveau
aanbod	vraag
nominaal	reëel
nieuwe werknemers	zittende werknemers
loonniveau	loonverschillen

Tabel 5.1 Dimensies van flexibiliteit

Een eerste punt van verwarring is het onderscheid tussen loonflexibiliteit en flexibiliteit van werkgelegenheid en tussen macro en micro flexibiliteit. Een tweede punt is het onderscheid tussen lonen en werkgelegenheid. Flexibiliteit van de een is niet hetzelfde als flexibiliteit van de ander. Een geringe loonflexibiliteit kan zelfs leiden tot veel flexibiliteit in de werkgelegenheid, omdat werkgevers vanwege het ontbreken van de mogelijkheid van loonsverlaging eerder gedwongen zullen zijn om mensen te ontslaan. Deze onderscheidingen zijn al aan de orde geweest in hoofdstuk 2. Idealiter moeten de werkgelegenheid op macro niveau inflexibel en op micro niveau flexibel zijn. Voor de lonen ligt dit precies andersom. In dit hoofdstuk concentreren wij ons op de macro flexibiliteit, vooral van de lonen. De centrale vraag is of de lonen in Europa flexibeler of minder flexibel zijn in de Verenigde Staten.

Indien we kijken naar flexibiliteit van de werkgelegenheid dan moet onderscheid worden gemaakt tussen vraag en aanbod. In de Verenigde Staten blijkt het arbeidsaanbod zeer flexibel. Die flexibiliteit ontbreekt in Europa. De gevolgen van dit onderscheid worden geanalyseerd in paragraaf 5.2. Een ander onderscheid is dat tussen nominale en reële flexibiliteit. De oliecrises

zijn een voorbeeld van reële schokken. Doordat de oliesjeiks een groter deel van het totale wereldinkomen voor zich opeisten, bleef er minder over voor anderen. Iedereen moest daarom een stapje terug. Een nominale schok treedt op als plotseling alle prijzen 10 % hoger zijn. Door de lonen ook met 10 % te verhogen blijven alle reële prijzen constant en kan de economie op dezelfde voet verder. Een land dat flexibel reageert op het ene type schok, hoeft niet noodzakelijkerwijs soepel te reageren op het andere type schok. Met name gedecentraliseerde economieën zijn bijzonder vatbaar voor nominale schokken. Dit wordt besproken in paragraaf 5.3. Vervolgens loopt de flexibiliteit ook uiteen tussen nieuwe en zittende werknemers. Ook dit verschijnsel sluit nauw aan bij de theorie die is besproken in hoofdstuk 2: het loon van zittende werknemers wordt bepaald door contracten, niet door dagelijkse fluctuaties van de markt. Voor nieuwe werknemers bestaat nog geen contract. Hun loonniveau fluctueert bijgevolg sterk met de situatie op de arbeidsmarkt. Paragraaf 5.4 handelt over dit mechanisme. Ten slotte hoeft de loonflexibiliteit niet voor alle type werknemers gelijk te zijn. Sommigen kennen een veel grotere mate van flexibiliteit dan anderen. Die verschillen hoeven niet in alle landen gelijk te zijn, zie paragraaf 5.5.

## 5.2 Amerika versus Europa: aanbod of vraagaanpassing

De Verenigde Staten zijn een enorm land. De marktverhoudingen in Oregon kunnen drastisch verschillen van die in Florida. Tijdens de oliecrisis floreert de economie van de oliestaat Texas. Tegelijkertijd kan Californië zwaar te lijden hebben onder de kortingen op het defensiebudget, waar die staat sterk van afhankelijk is. Dit soort gebeurtenissen, die één of een aantal staten specifiek treffen, noemen we in het vervolg *schokken*. Blanchard en Katz (1991) hebben onderzocht hoe de arbeidsmarkt in afzonderlijke staten reageert op dit soort schokken. Voor die analyse hanteren zij een simpel theoretisch model. Stel dat de werkgelegenheid in een staat daalt door een schok. Er gebeuren dan tegelijkertijd een aantal zaken:

1. de lonen dalen onder het gemiddelde in andere staten, waardoor een deel van de daling van de werkloosheid weer ongedaan wordt gemaakt door korte termijn substitutie naar arbeid: lagere lonen betekent meer werk;
2. sommige mensen worden werkloos;
3. sommige mensen raken *ontmoedigd* en trekken zich terug van de arbeidsmarkt, de arbeidsparticipatie (arbeidsaanbod als percentage van de bevolking) daalt;
4. sommige mensen migreren naar andere staten.

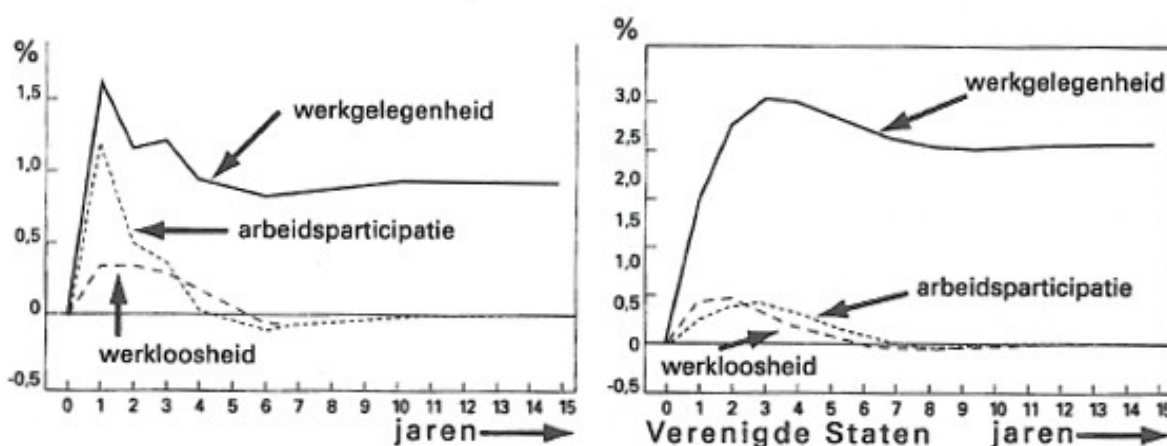
Bij een volledige loonflexibiliteit zouden de lonen meteen na de schok zo sterk dalen dat daling van de werkgelegenheid onmiddellijk zou worden opgevangen, deels door ontmoediging, deels door herstel van de werkgelegenheid en deels door migratie. Echter, lonen reageren niet volledig flexibel, in de Verenigde Staten net zo min als in Europa. Op termijn zal het evenwicht op de arbeidsmarkt zich echter herstellen, omdat:

5. zolang er werkloosheid is en zolang de lonen in andere staten hoger zijn mensen zullen blijven emigreren;
6. zolang de lonen in andere staten hoger zijn zullen er ook werkgevers zijn die hun nieuwe investeringen bij voorkeur op deze staat richten; er zullen dus nieuwe banen worden gecreëerd door lange termijn substitutie naar arbeid.

Dit proces komt pas ten einde als het economisch herstel ertoe leidt dat de lonen zich herstellen

naar landelijk gemiddelde. Zodra die situatie is bereikt is de economie weer in evenwicht. De lonen in alle staten tenderen dus voortdurend naar een gemiddelde.

Dit model dat Blanchard en Katz (1991) hebben gebruikt voor staten binnen de Verenigde Staten is door Decressin en Fatás (1995) voor toegepast op regio's binnen de Europa. Weliswaar onderscheiden Decressin en Fatás een groot aantal regio's, maar Nederland is opgevat als één regio in hun analyse. Figuur 5.1 geeft weer hoe een Amerikaanse staat en een Europese regio reageert op een schok. Op de horizontale as staat de tijd weergegeven, in jaren. De verticale as geeft het effect op de werkgelegenheid (in %), de arbeidsparticipatie (in % punt), en de werkloosheid (in % punt). Het effect van de werkgelegenheid en arbeidsparticipatie is met een min teken weergegeven (hoe hoger de lijn, des te groter is het verlies aan werkgelegenheid). Cijfers over het effect op de lonen zijn helaas niet beschikbaar voor Europa (Blanchard en Katz (1991) geven ze wel voor de Verenigde Staten).



Figuur 5.1: De reactie van werkgelegenheid, arbeidsparticipatie en werkloosheid op een schok

In jaar 1 treft de schok de economie van de regio. Een gemiddelde schok blijkt het eerste jaar een negatief effect te hebben op de werkgelegenheid van 1,5 %, zowel in de Verenigde Staten als in Europa. Voor hetzelfde geldt kan een andere schok de werkgelegenheid in ander jaar met 1,5 % doen toenemen. Schommelingen van de economieën van regio's hebben dus aanzienlijk werkgelegenheidseffecten. De effecten op de werkloosheid zijn in Europa en de Verenigde Staten eveneens ongeveer gelijk. In Europa speelt ontmoediging echter een veel grotere rol.

Na verloop van een tijd gaan de reacties van de Amerikaanse staat en de Europese regio echter uiteenlopen. Zowel in Verenigde Staten als in Europa zakt het effect op de werkloosheid en de ontmoediging geleidelijk weg: 5 jaar na de schok is er niets van over. Echter, in Europa resteert na verloop van tijd een negatief effect op de werkgelegenheid van 1 %. In de Verenigde Staten is dat effect maar liefst twee keer zo groot. Een gemiddelde schok leidt tot een permanent verlies aan banen van 2 %. Waar blijven de mensen die hun baan verloren hebben? Er is maar een uitweg: emigratie.

De conclusie die uit deze analyse kan worden getrokken is dat in de Verenigde Staten migratie stromen tussen diverse staten het belangrijkste aanpassingsmechanisme zijn. De beschikbaarheid van dit mechanisme maakt loonaanpassing grotendeels overbodig. Wie geen emplooi kan vinden in Texaanse olieindustrie verhuist naar Seattle, Washington om te gaan werken in de vliegtuigindustrie. De verdeling van de werkgelegenheid over staten is dus grotendeels toevallig: de bevolking beweegt zich naar de baan, niet andersom.



In Europa is veel minder ruimte voor dit mechanisme: culturele, institutionele en taalbarrières belemmeren de mobiliteit van arbeid. Dus moet de aanpassing langs andere wegen tot stand komen. Veel meer dan in de Verenigde Staten bewegen de banen zich naar de bevolking. Figuur 5.1 laat zien dat ook in Europa migratie tussen regio's gemiddeld nog vrij omvangrijk is: 1 % punt wordt uiteindelijk opgevangen door migratie. Voor Nederland is dit getal vermoedelijk kleiner, omdat internationale migratie nog moeilijker is dan migratie tussen de regio's in Duitsland.

Er is maar een manier waarop dit verschil tussen Europa en de Verenigde Staten tot stand kan worden gebracht: door groter loonflexibiliteit in Europa. Dat is immers de kracht die ertoe leidt dat het verlies aan banen wordt gecompenseerd door investeringen in nieuwe fabrieken (mechanisme 6). De inflexibiliteit van het Europese arbeidsaanbod moet dus worden gecompenseerd door instituties die ervoor zorg dragen dat de lonen in Europa flexibeler zijn.<sup>6</sup> We zullen zien dat dit ook feitelijk het geval is.

### 5.3 Nominaal versus reëel

Zoals in paragraaf 5.1 al aan de orde kwam kan een economie worden getroffen door twee verschillende type schokken. Een reële schok, bijvoorbeeld een olieprijsstijging, vereist aanpassing van de reële lonen, omdat anders de winstpositie van bedrijven wordt uitgehold. Vroeg of laat gaat dat ten koste van investeringen en werkgelegenheid. Een goede maatstaf voor reële flexibiliteit is de gevoeligheid van lonen voor het niveau van de werkloosheid: de reële schok leidt tot werkloosheid, die door loonaanpassing kan worden opgeheven. Hoe hoger de gevoeligheid, des te sneller is de arbeidsmarkt weer in evenwicht.

Een nominale schok beïnvloedt louter en alleen het prijsniveau. Alle prijsverhoudingen blijven gelijk. Als de lonen zouden worden aangepast aan deze verandering in het prijsniveau dan zou iedereen in koopkracht gelijk blijven en zou in reële termen alles bij het oude blijven. Echter, wanneer de lonen niet worden aangepast, dan zijn er wel koopkracht gevolgen. De nominale schok krijgt dan gevolgen voor de reële economie.

In de Verenigde Staten hebben nominale schokken grote reële gevolgen. Het mechanisme is als volgt: stel dat werkgevers en werknemers bij de onderhandelingen over hun looncontract veronderstelde dat de prijsstijging volgend jaar 5 % zou zijn. Stel dat de werkelijke prijsstijging slechts 2 % is. De reële lonen komen dan 3 % hoger uit dan tijdens de onderhandelingen de bedoeling was. Deze hogere reële lonen leiden op hun beurt tot een daling van de werkgelegenheid. Card (1990) geeft hiervan een prachtige analyse.

Het theoretische model uit hoofdstuk 2 maakt begrijpelijk waarom dit gebeurt. De werkgever en de werknemer hebben hun contract gesloten met de bedoeling aldus te voorkomen dat er in de toekomst opnieuw over de lonen onderhandeld moest worden, ter vermijding van het *hold up* probleem. Als de inflatie dan wat anders uitpakt dan oorspronkelijk was voorzien, dan heeft men niet de mogelijkheid om het contract opnieuw open te breken. Deze redenering maakt tegelijkertijd duidelijk waarom dit mechanisme in corporatistische economieën veel minder zal

---

<sup>6</sup>Merk op dat de analyse die hiervoor is gegeven diametraal tegenover de populaire visie van Katzenstein (1985) staat. Katzenstein beweert dat de vraag naar arbeid in een kleine, op de wereldmarkt gerichte economie, veel gevoeliger is voor loonconcurrentie dan die in de Verenigde Staten. Voor deze bewering ontbreekt iedere theoretische onderbouwing. De resultaten van Decressin en Fatàs laten zien dat een verschil in de flexibiliteit van het aanbod van veel groter belang is.



optreden. Ook daar bestaan contracten. Echter, deze contracten kunnen echter wel tussentijds worden aangepast. Dat is immers de voornaamste rol van corporatistische organisaties.

In hoofdstuk 3 kwam al het onderzoek van Holmlund en Zetterberg (1991) aan de orde. Zij analyseren de loonvorming op bedrijfstakniveau in een vijftal economieën. Teulings en Hartog (1997) voegen hier resultaten voor vier andere landen aan toe. In hun analyse is ook gekeken naar reële en nominale loonflexibiliteit. Tabel 5.2 geeft de voornaamste resultaten. De nominale loonflexibiliteit wordt gemeten door te kijken naar het effect van een onverwachte verandering in de inflatie op de reële lonen. Bij perfecte flexibiliteit is dit effect gelijk aan nul. De nominale schok heeft dan geen reële gevolgen. Bij volledige inflexibiliteit is het effect gelijk aan één. De reële flexibiliteit is gemeten middels het effect van één % minder werkloosheid op de loonstijging uitgedrukt in %. Hoe hoger het getal, des te groter effect. Omwille van de overzichtelijkheid zijn de landen gerangschikt naar de mate van corporatisme volgens Calmfors en Driffill (1988): het bovenste land is het meest corporatistisch, het onderste het minst.

land	nominale loonflexibiliteit	reële loonflexibiliteit
Zweden	0,13	0,03
Noorwegen	0,04	0,00
Finland	-0,04	0,01
Nederland	0,09	0,01
Duitsland	-0,14	0,01
Japan	0,09	0,06
Australië	-0,11	0,02
Canada	0,61	0,08
Verenigde Staten	0,46	-0,02

Bron: Holmlund en Zetterberg (1991) behalve Nederland, Japan, Australië en Canada: Teulings en Hartog (1997)

Tabel 5.2 Nominale en reële loonflexibiliteit in diverse landen

De resultaten laten zien dat Canada en de Verenigde Staten verreweg de meeste nominale rigiditeit hebben. Voor alle andere landen zijn de effecten verwaarloosbaar en zijn ze bovendien statistisch onbetrouwbaar. Dit spoort met de theorie die zegt dat landen zonder corporatistische organisaties meer moeite hebben om looncontracten aan te passen aan schokken in de inflatie.

Bij de reële loonflexibiliteit is geen eenduidige relatie tussen corporatisme en flexibiliteit. Wel blijkt dat de gedachte onjuist is dat de lonen in de Verenigde Staten zeer flexibel zijn. Anders dan je zou verwachten stijgen de gemiddelde lonen daar juist als de werkloosheid oploopt.<sup>7</sup> De andere gedecentraliseerde economie, Canada blijkt echter juist de meest flexibele lonen te kennen, op de voet gevolgd door Japan. Echter, de meeste waarden zijn statistisch onbetrouwbaar.

Soortgelijke studies zijn uitgevoerd door andere onderzoekers, bijvoorbeeld Layard, Nickell en Jackman (1991). De precieze resultaten wijken iets af als gevolg van kleine verschillen in definities en gegevens. Echter, de algemene conclusie blijft dat de arbeidsmarkt nominale rigiditeit in de Verenigde Staten en Canada veel groter is, terwijl de reële rigiditeit fluctueert.

<sup>7</sup>Dit kan gedeeltelijk worden verklaard uit het feit dat in de Verenigde Staten vooral de minst ervaren en laagst opgeleide werknemers hun baan verliezen tijdens een recessie. Zij verdienen het minst. Hun ontslag leidt daardoor tot opwaartse druk op de gemiddelde lonen.

Blanchflower en Oswald (1994) presenteren eveneens resultaten voor verschillende landen, gebaseerd op een iets andere methode. Zij concluderen dat er geen aanwijzingen zijn voor substantiële verschillen in loonflexibiliteit tussen landen.

## 5.4 Nieuwe versus zittende werknemers

De analyse tot nog toe betrof louter de omvang van de gemiddelde loonflexibiliteit. Echter, er zijn goede redenen om te veronderstellen dat de lonen van zittende werknemers minder flexibel zijn dan die voor nieuwkomers. Deze gedachte vloeit rechtstreeks voort uit het theoretisch model uit hoofdstuk 2. In dat model worden aan het begin van meerjarige arbeidsrelaties nominale contracten afgesloten die vooraf de lonen voor toekomstige jaren vastleggen. De gedachte is dat deze relaties worden gekenmerkt door specifieke investeringen die werkgever en werknemer tot elkaar veroordelen. Door vooraf de verdeling van de opbrengst van de investeringen te regelen wordt het *hold up* probleem zo goed mogelijk omzeild. Het gevolg van dergelijke contracten is dat de lonen van zittende werknemers nadien niet langer gevoelig zijn voor schokken op de arbeidsmarkt. Alleen voor nieuwe werknemers zijn de lonen gevoelig voor de omstandigheden op de arbeidsmarkt. Hun lonen zijn immers nog niet gebonden door een meerjarig contract. Dat wordt pas gesloten bij binnenkomst in de betreffende arbeidsorganisatie.

Deze conclusie met betrekking tot het verschil in loonflexibiliteit tussen nieuwkomers en zittende werknemers geldt voor landen met een gedecentraliseerde loonvorming. In een land met corporatistische instituties ligt dit anders. Daar zorgen de instituties voor de aanpassing van looncontracten in bestaande arbeidsrelaties. Men zou dus verwachten dat in gedecentraliseerde landen dit verschil veel beperkter is.

Bils (1985) heeft als eerste het verschil tussen de loonflexibiliteit van nieuwkomers en van zittende werknemers onderzocht. Zijn onderzoek heeft betrekking op de Verenigde Staten. Hij vindt dramatische verschillen. Voor nieuwkomers leidt ieder 1 % punt extra werkloosheid tot 3 % lager lonen. Voor zittende werknemers is het effect dicht bij nul.

Beaudry en DiNardo (1991) komen met een iets subtielere versie van deze gedachte. Zij veronderstellen dat de lonen van zittende werknemers wel mee omhoog gaan als de arbeidsmarktomstandigheden verbeteren, maar niet mee omlaag gaan als de recessie toeslaat. Vanuit het model in hoofdstuk 2 is dit een voor de hand liggende gedachte. De opwaartse beweging van de lonen is simpelweg het gevolg van het feit dat de werkgever er belang bij heeft om van het looncontract af te wijken, omdat anders de werknemer vertrekt naar een andere baas, zie figuur 2.1. Neerwaartse loonflexibiliteit blijft hem bespaard, omdat het nominale contract hem daartegen beschermt. Alleen als de neerwaartse schok te groot is en het bedrijf op de fles dreigt te gaan, zullen ook de zittende werknemers moeten inleveren.

Het empirisch onderzoek van Beaudry en DiNardo (1991), opnieuw voor de Verenigde Staten, bevestigt deze gedachte. De effecten die zij vinden zijn nagenoeg hetzelfde als die eerder door Bils (1985) waren gerapporteerd: 3 % per procentpunt voor nieuwkomers, praktisch 0 % voor zittende werknemers.

Zoals gezegd voorspelt het theoretisch model ook dat het verschil in loonflexibiliteit tussen zittende werknemers en nieuwkomers veel kleiner is in corporatistische landen, om de simpele reden dat de corporatistische landen beschikken over instituties die de contracten voor zittende werknemers kunnen aanpassen. Op dit terrein is slechts beperkt informatie beschikbaar. Schattingen voor Nederland, zie Hartog, Teulings en Van Opstal (1994) laten zien dat loonflexibiliteit voor nieuwkomers in Nederland nauwelijks afwijkt van die voor zittende

werknemers. Teulings en Hartog (1997) rapporteren soortgelijke conclusies voor Groot-Brittannië en Duitsland. Dit alles bevestigt de theorie. Gegevens voor Canada ontbreken helaas. De Verenigde Staten zijn dus het enige land met gedecentraliseerde instituties waarvoor dergelijke gegevens beschikbaar zijn. Zoals paragraaf 5.2 laat zien, hoeft wat voor de Verenigde Staten geldt niet ook op Canada van toepassing te zijn. Dat maakt dat enige voorzichtigheid bij de interpretatie geboden is.

## 5.5 Externe effecten, normen en conjuncturele loonverschillen

In de analyse tot nog toe is louter onderscheid gemaakt naar nieuwe versus zittende werknemers. De arbeidsmarkt kan echter niet alleen worden ingedeeld langs deze dimensie. Potentiële werknemers verschillen in tal van andere kenmerken, zoals hun werkervaring en hun opleidingsniveau. Over het algemeen verdient iemand meer naarmate hij of zij meer ervaring en meer opleiding heeft. Omwille van de eenvoud zullen we dit soort verschillen in het vervolg samenvatten onder het woord kwalificatie: een laaggekwalificeerde werknemer heeft weinig ervaring en/of opleiding. Het is zeer wel denkbaar dat de mate van loonflexibiliteit verschilt tussen kwalificatieniveaus.

In een simpel marktmodel worden de lonen vooral bepaald door de produktiviteit van de werknemer. Immers, het bedrijf zal net zolang doorgaan met het aannemen van nieuwe mensen, tot de loonkosten van een extra werknemer niet langer opwegen tegen de produktiviteitswinst. Echter, als werknemers verschillen naar kwalificatieniveaus, dan komt een nieuwe factor in het spel. Sommige soorten banen vereisen minimaal een bepaald kwalificatieniveau. De betreffende werkgever zal zijn salarisbeleid zo moeten kiezen dat hij werknemers van dat niveau aantrekt. In andere banen is een hoger kwalificatieniveau vereist. Hoe hoger het benodigde kwalificatieniveau, des te hoger de beloning. Het loonaanbod van het bedrijf wordt dus niet in eerste instantie bepaald door de produktiviteit van de werknemer, maar meer door het salarisbeleid van zijn concurrenten. Als andere meer betalen, dan moet hijzelf mee, omdat anders zijn relatieve positie in de loonstructuur verandert en dus het kwalificatieniveau van zijn werknemers daalt tot beneden een aanvaardbaar minimum. Vanuit het gezichtspunt van een individuele ondernemer is het salarisbeleid er dus niet zozeer op gericht om de gevraagde hoeveelheid arbeid in overeenstemming te brengen met het aanbod. Het gaat die ondernemer er vooral om dat hij zijn relatieve positie in de loonstructuur behoudt. Het gaat hem dus niet om de kwantiteit maar om de kwaliteit van de werknemers.

Wanneer de arbeidsmarkt wordt getroffen door werkloosheid die een neerwaartse aanpassing van de lonen vereist, dan zal iedere ondernemer bij de vaststelling van zijn salarisbeleid een schatting maken van de aanpassing van andere ondernemers. Als andere hun salarisbeleid niet aanpassen dan heeft hijzelf ook weinig zin om zijn salarisbeleid aan te passen, omdat hij daarmee de relatieve positie binnen de loonstructuur verliest (Teulings, 1995). Als geen enkele ondernemer zijn beleid aanpast, dan heeft ook niemand veel prikkels om dat wel te doen. Er is dus sprake van inertie.

Hoe komt loonaanpassing dan wel tot stand? De aanpassing begint met een verdringingsproces. Stel dat door een recessie de werkloosheid oploopt tot 10 %. Tabel 5.3 geeft de situatie voor en na het begin van de recessie weer. Voor het gemak zijn alle banen en alle werkers gerangschikt van 1 tot 100: 100 staat voor de meest complexe baan en voor de best gekwalificeerde werknemer, 1 voor de minst complexe baan en de minst gekwalificeerde werknemer. De optimale allocatie is om iedere werknemer aan het werk te hebben in de baan met de

corresponderende index. Beter gekwalificeerde werknemers zijn overschoold, minder gekwalificeerde werknemer zijn eigenlijk niet in staat de functie tot volle tevredenheid uit te oefenen.

zonder werkloosheid		met 10 % werkloosheid	
baan	werker	baan	werker
index	index	index	index
100	100	100	100
90	90	90	91
50	50	50	55
10	10	10	19
		werkloos	1-10

Tabel 5.3 De effecten van verdringing

Voor de recessie is de allocatie precies goed. Na de recessie wordt de arbeidsmarkt van bovenaf geruimd. Echter, omdat er 10 % minder banen beschikbaar zijn, komt werknemer 91 nu nog maar in baan 90 terecht, werknemer 55 in baan 50 en werknemer 19 in baan 10. De 10 % met de minste kwalificaties blijft werkloos.

Het gevolg van dit proces is dat het bedrijf met baan 10 weliswaar zijn relatieve positie in het loonegebouw heeft gehandhaafd, maar dat het desalniettemin fors beter gekwalificeerde werknemers weet aan te trekken: een werknemer met kwalificatieniveau 19 in plaats van 10. Als gevolg van het aanbodoverschot op de markt zijn hoog gekwalificeerde werknemers ruimer voorradig.

Een belangrijke eigenschap van dit proces is dat het surplus in kwalificatieniveau het grootst is aan de onderkant van de markt. Het bedrijf met index 90 gaat er slechts 1 punt op vooruit, het bedrijf met index 10 maar liefst 9 punten. Een tweede belangrijke eigenschap is dat de werkloosheid geconcentreerd is aan de onderkant van de markt, bij de minst gekwalificeerden. Het ligt voor de hand dat de bedrijven in het onderste segment van de markt zich een aanzienlijk loonsverlaging kunnen permitteren. Immers, het kwalificatieniveau van de werknemers die zij aantrekken is, in dit voorbeeld, met 9 punten gestegen. Met een flink lager loon trekken zij vermoedelijk ook voldoende gekwalificeerde werknemers. Hoe hoger in de hiërarchie, des te geringer is de prikkel om de lonen te verlagen. Het zijn dus vooral de bedrijven aan de onderkant van de markt die er belang bij hebben hun lonen te verlagen. Zij zullen daar dus als eerste mee beginnen en pas na verloop van tijd zullen de loonsverlagingen doorgegeven worden naar de top van de markt. In het topsegment duurt het dus veel langer voordat een negatieve schok doorwerkt in de lonen.

In zekere zin is dit een soort spel waar iedereen wacht op iedereen. Bedrijven zijn er in de eerste plaats in geïnteresseerd om hun relatieve positie in de loonstructuur te behouden, omdat dat hen de garantie biedt dat zij werknemers van het juiste kwalificatieniveau in dienst kunnen nemen. Als alle andere bedrijven hun lonen verlagen, moet het eigen bedrijf dus wel meedoen met die verlaging, omdat anders die relatieve positie verloren gaat. Als echter het eigen bedrijf de enige is die bereid is de lonen te verlagen, dan is de aandrang veel kleiner, omdat een te grote loonsverlaging de relatieve positie aantast. De aanpassing van het ene bedrijf heeft aldus een *extern effect* naar andere bedrijven: doordat de een aanpast, hebben de andere ook meer belang bij aanpassing.

Deze analyse wordt voor Amerika bevestigd door empirisch onderzoek, zie tabel 5.4. In de tabel

is weergegeven hoeveel in een Amerikaanse staat de lonen omlaag gaan als gevolg van een werkloosheidstoename van 1 % punt. De gegevens hebben betrekking op witte mannen die het afgelopen jaar zijn aangesteld. Het voordeel van een analyse van witte mannen is dat deze groep sterker aan de arbeidsmarkt gekoppeld is dan vrouwen en zwarte mannen. Deze laatste groepen raken in tijden van werkloosheid vaak 'ontmoedigd': ze houden op met het zoeken naar een baan. De beperking tot mannen die het afgelopen jaar een baan hebben gevonden is van belang omdat de lonen voor deze groep veel gevoeliger zijn voor schommelingen in de werkloosheid, zoals besproken in paragraaf 5.4.

analyse	groep	effect op loonniveau	
		zonder beroepscorrectie	met beroepscorrectie
A)	- allen	3,7 %	2,7 %
B)	- zonder ervaring en opleiding	6,1 %	4,9 %
	- met universitair diploma en 40 jaar ervaring	2,4 %	2,1 %

Bron: Teulings en Hartog (1997)

Tabel 5.4 Reële loonflexibiliteit in de Verenigde Staten voor verschillende groepen witte mannen die korter dan één jaar in dienst zijn

In de tabel worden vier typen analyses gepresenteerd. In type A) wordt alleen naar het gemiddelde effect van de werkloosheid op de lonen gekeken. Verschillen in loongevoeligheid tussen groepen werknemers blijven vooralsnog buiten beschouwing. Binnen type A) wordt een onderscheid gemaakt naar de analyse met en zonder beroepscorrectie. De beroepscorrectie houdt rekening met de verschuivingen in de relatie tussen het kwalificatieniveau van de werknemer en het beroep waarin hij of zij een baan vindt. De theoretische analyse laat zien dat werknemers in een recessie een minder goede (en dus minder betalende) baan vinden dan in tijden van hoogconjunctuur. Zelfs als bedrijven hun loonbeleid onveranderd laten, dan nog gaan de lonen van werknemers omlaag, simpel omdat ze emplooi vinden in een slechter betalend bedrijf. De beroepscorrectie moet dat soort effecten opnemen. Met beroepscorrectie moet de gevoeligheid van de lonen dus geringer zijn. De uitkomsten in de tabel steunen deze gedachte. Zonder beroepscorrectie dalen de lonen voor een nieuwkomer met bijna 4 % per % punt stijging van de werkloosheid. Wanneer echter rekening wordt gehouden tot de beroepscorrectie, dan blijft daar nog maar 3 % van over. Dit is dus een bevestiging van de verdringingshypothese: werknemers met een gegeven kwalificatieniveau krijgen banen in minder aantrekkelijke beroepen tijdens een recessie.

In analyse type B) wordt een onderscheid naar de loonflexibiliteit voor een werknemer zonder enige opleiding of ervaring en een werknemer met maximale ervaring en een universitaire opleiding. Voor de ongeschoolde werknemers blijkt loongevoeligheid veel groter te zijn: 6,1 % tegen 2,4 % voor de meest gekwalificeerde werknemers. Voor zittende werknemers is de flexibiliteit vanzelfsprekend veel kleiner. Deze gegevens zijn dus volledig in lijn met de theorieën die hiervoor zijn uiteengezet. Beloningsverschillen tussen kwalificatieniveaus worden groter tijdens een recessie. Deze theorieën zijn zichtbaar voor de Verenigde Staten van toepassing.

De bovenstaande analyse heeft grote gevolgen voor een beoordeling van de waarde van corporatistische instituties. Loonaanpassing wordt hier opgevat als een coördinatieprobleem. Als

alle bedrijven hun lonen allemaal tegelijk precies evenveel zouden verlagen, dan zou de loonaanpassing in een klap kunnen worden afgerond. Maar vanwege het *externe effect* van de matiging van de een op de prikkel om te matigen voor de ander hebben alle bedrijven de neiging de prijsaanpassing nog wat uit te stellen totdat meer helderheid ontstaat over de omvang van de schok, dit alles in de verwachting dat andere bedrijven dat ook zullen doen. Het probleem is dat ieder bedrijf voor zichzelf moet uitzoeken hoe groot de omvang van *macro economische* schok is, die alle bedrijven in gelijke mate treft.

Wanneer echter een corporatistische organisatie de contractaanpassing voor zijn rekening neemt, dan ontstaan andere mogelijkheden. Deze organisatie bepaalt voor alle bedrijven tegelijkertijd de omvang van de loonaanpassing. In dat geval hoeft een individueel bedrijf zich dus geen zorgen te maken om zijn relatieve positie in het loongebouw, omdat het weet dat alle andere bedrijven hun lonen evenzeer zullen aanpassen en dat het bedrijf zijn relatieve positie dus alleen kan handhaven door mee te doen met de collectieve aanpassing. In zekere zin stelt de aanpassing door de corporatistische organisaties een norm voor de aanpassing door individuele bedrijven. Opnieuw geldt dat die norm zelfhandhavend is, er komt geen wettelijke dwang aan te pas. Immers, ieder bedrijf is vooral bezorgd om zijn relatieve positie in het loongebouw. In een gedecentraliseerd systeem komt deze zorg tot uiting in een behoefte aan een beperkte mate van loonaanpassing, uit onwetendheid over de loonaanpassing door andere bedrijven. In een corporatistische economie is het precies omgekeerd. Daar zullen bedrijven hun lonen aanpassen conform de norm, omdat ze weten dat andere bedrijven dat ook doen.

Veel empirisch onderzoek naar verschillen in loonflexibiliteit tussen groepen is niet beschikbaar. Echter, het schaarse materiaal dat wel beschikbaar is suggereert dat buiten de Verenigde Staten de verschillen in loonflexibiliteit veel kleiner zijn. Hartog, Oosterbeek en Teulings (1993) laten zien dat in Nederland de beloningsverschillen eerder af- dan toegenomen zijn tijdens de grote recessie tussen 1980-84. Deze afname is vermoedelijk vooral te wijten aan de vangnet functie van de sociale zekerheid, zie hoofdstuk 7. Blanchflower en Oswald (1994) presenteren soortgelijke bewijsmateriaal voor Engeland. Nu is Engeland sinds Thatcher niet meer het toonbeeld van een corporatistische samenleving. Echter, de gegevens van Blanchflower en Oswald hebben betrekking op een langere periode, hoofdzakelijk voor het tijdperk Thatcher. Zij vinden ook voor Engeland een veel kleinere toename van beloningsverschillen tijdens een recessie periode dan voor de Verenigde Staten wordt gevonden. Deze resultaten bevestigen de gedachte dat een soepele aanpassing van het loonniveau voor alle kwalificatieniveaus een vorm van coördinatie vereist. Corporatisme bewijst op dit terrein zijn waarde. Net als bij paragraaf 5.4 blijft hier voorzichtigheid geboden: gegevens voor Canada ontbreken.

## 5.6 Conclusies

In dit hoofdstuk is de lezer meegevoerd langs een lange reeks theoretische en empirische argumenten over loonflexibiliteit. De conclusies waren niet altijd helder en spraken elkaar regelmatig tegen. De lezer blijft enigszins in verwarring achter. Bestaat er dan geen eenduidig antwoord op de vraag welk systeem het meest flexibel is? Welke conclusies kunnen dan wel aan de besproken onderzoeksresultaten worden verbonden? Om deze vragen te beantwoorden laten wij de voornaamste conclusies uit dit hoofdstuk nogmaals de revue passeren.

De voornaamste reden voor de onduidelijkheid ligt in tabel 5.1, waarin de vele dimensies van het begrip flexibiliteit zijn samengevat. Het is daarom niet eenvoudig aan te geven welk systeem het meest flexibel is. Het hangt er maar van af welke dimensie wordt beschouwd. Bovendien is onze

kennis onvolledig. Voor de Verenigde Staten is zeer veel onderzoeksmateriaal beschikbaar, vooral omdat in dat land een veel langere traditie bestaat voor systematische data verzameling. Echter, vergelijkbaar onderzoek voor andere landen is lang niet altijd voor handen. Toch geeft de voorafgaande analyse aanleiding tot een aantal conclusies.

Ten eerste is er een belangrijk verschil tussen de Verenigde Staten en Europa. In de Verenigde Staten worden schokken vooral opgevangen door migratie van een staat met werkloosheid naar een staat met een bloeiende economie. In Europa is die uitlaatklep niet beschikbaar. Het arbeidsaanbod is immobiel. Noodgedwongen moet loonflexibiliteit dan een grotere rol spelen, omdat dat de enige manier is om nieuwe banen aan te trekken. Mogelijk verklaart dit mechanisme waarom veel kleinere landen corporatistische instituties hebben ontwikkeld, terwijl in het land van de onbegrensde mogelijkheden het marktmechanisme altijd de dominante kracht in de loonvorming is geweest: waar de migratie mogelijkheden onbegrensd zijn, kan de loonvorming aan de markt worden overgelaten. Een vergelijking van de ontwikkeling in de werkgelegenheid in reactie op een schok suggereert dat Europa in dat opzicht redelijk succesvol is: ondanks de beperkte flexibiliteit van het aanbod, worden schokken soepel opgevangen.

Het theoretisch model uit hoofdstuk 2 suggereert inderdaad dat corporatistische instituties flexibeler zijn wanneer gaat om loonflexibiliteit in reactie op een macro economische schok. Waar in een gedecentraliseerde economie het nominale looncontract onaantastbaar is, kunnen dergelijke contracten in corporatistische economieën worden aangepast aan de macro economische omstandigheden. Een vergelijking van de gevoeligheid van de lonen voor nominale schokken ondersteunt deze theorie. Onverwachte veranderingen in het inflatie percentage hebben in gedecentraliseerde economieën een veel groter effect op de reële lonen dan in de landen met corporatistische instituties.

Wanneer we echter naar de reële loonflexibiliteit kijken is het beeld minder duidelijk. Een systematisch verband tussen corporatisme en de *gemiddelde* loonflexibiliteit is niet te vinden. De twee meest gedecentraliseerde landen, de Verenigde Staten en Canada bevinden zich aan beide uitersten van de ranglijst van reële loonflexibiliteit: Canada is zeer flexibel, de Verenigde Staten zijn extreem inflexibel. De corporatistische landen zitten ergens tussenin. In zekere zin sluit dit aan bij de eerdere analyse over de grote betekenis van loonflexibiliteit in kleinere landen. Canada heeft als klein land niet de mogelijkheid om schokken op te vangen met migratie van arbeidsaanbod en heeft dus een grote mate van loonflexibiliteit nodig om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

Minstens even interessant is echter om te kijken naar de verschillen in de mate van loonflexibiliteit tussen groepen werknemers. De navolgende conclusies zijn vooral gebaseerd op Amerikaans onderzoek. Ten eerste blijken de lonen van nieuwe werknemers veel gevoeliger voor werkloosheid dan die van zittende werknemers. Dit verschijnsel roept associaties op met het *insider-outsider* model: de insiders zijn in staat om de last van de noodzakelijke loonaanpassing door te schuiven naar de outsiders die nieuw de onderneming binnenkomen. In feite zijn de lonen voor insiders in de Verenigde Staten volledig ongevoelig voor werkloosheid. Dit is in overeenstemming met het theoretisch model uit hoofdstuk 2. Zonder corporatistische instituties voor contract aanpassing, worden de lonen van insiders volledig bepaald door het (*impliciete*) looncontract.

Op dezelfde wijze zou je op theoretische gronden verwachten dat in landen met gedecentraliseerde instituties de loonaanpassing begint bij de minst gekwalificeerde werknemers en pas na verloop van tijd doordringt bij de hogere echelons. Macro schokken kunnen het best op macro niveau in de lonen worden verwerkt. Als ieder bedrijf op eigen kracht moet proberen uit te puzzelen hoeveel loonaanpassing noodzakelijk is, dan zullen met name de salarissen voor de

hogere functies in eerste instantie onaangeroerd blijven. Pas geleidelijk aan zal de loondruk naar deze functies worden doorvertaald. Dit blijkt voor de Verenigde Staten ook te kloppen. De loonflexibiliteit voor de minst gekwalificeerde en dus slechts betaalde werkzoekenden is anderhalf tot twee keer zo groot als die voor de best gekwalificeerden.

Deze conclusies over de verschillen in loonflexibiliteit tussen groepen werknemers gelden voor de Verenigde Staten. We weten echter niet of zij ook opgaan voor andere gedecentraliseerde landen, zoals Canada en de laatste jaren Groot Brittannië. Evenmin is bekend of dit verschillen in loonflexibiliteit kleiner zijn in corporatistische landen. Het schaarse materiaal wat op dit terrein beschikbaar is, lijkt dit echter wel te suggereren.

Van eenduidig verband tussen corporatisme en loonflexibiliteit in diverse landen is dus geen sprake. Echter, de analyse leidt op één punt tot een glashelder conclusie. De populaire mening wil dat lonen in de Verenigde Staten veel flexibeler zijn dan in corporatistische landen. Die conclusie is onjuist. De lonen in de Verenigde Staten zijn gemiddeld genomen juist zeer weinig flexibel. Hoe heeft dit misverstand kunnen ontstaan? De resultaten in paragraaf 5.4 en 5.3 bieden mogelijk een verklaring. Het gemiddelde loon mag dan weinig gevoelig zijn voor de werkloosheid, de loonverschillen des te meer. Mogelijk heeft dit verschijnsel bij oppervlakkige waarneming tot de conclusie geleid ook het niveau van de lonen in de Verenigde Staten zeer flexibel is.



## 6 DE POLITIEKE ECONOMIE VAN CORPORATISME

### 6.1 Vakbondsbestuurders als idealisten?

De theorie over corporatistische organisaties (bv. vakbonden) uit hoofdstuk 2 veronderstelt dat vakbonden zich gedragen als idealisten of een *goedwillende dictator*<sup>8</sup>. Aan hun is de macht gedelegeerd om de CAO's in het land aan te passen aan de gewijzigde economische omstandigheden. Zij kunnen die macht op allerlei manieren misbruiken. Bij de aanvang van een arbeidsrelatie, voordat de werkgever en de werknemer zich door specifieke investeringen aan elkaar hebben gebonden moet beide partijen besluiten of zij inderdaad de aanpassing van hun CAO zullen delegeren.<sup>9</sup> De vakbond zal dan ongetwijfeld beloven die contractaanpassing naar eer en geweten te zullen uitvoeren. Men zal dat zo gaan doen dat de belangen van beide partijen (de werkgever en de werknemer) worden gerespecteerd en dat de gemeenschappelijke welvaart van beide partijen wordt gemaximeerd. Dit zou je de *welvaart-maximerende* of *coöperatieve strategie* kunnen noemen. Contracten worden dan aangepast met het oogmerk om het productieproces zo soepel mogelijk te laten verlopen. De coöperatieve strategie maximeert in feite het belang van de outsiders, tot boven het niveau dat zonder corporatistische organisaties haalbaar zou zijn, omdat deze organisaties een oplossing bieden voor het *hold up* probleem. Zodra de vakbond de macht om contracten aan te passen eenmaal in handen heeft, kan zij echter zonder bezwaar van strategie veranderen. In plaats van de gemeenschappelijke welvaart te maximeren, kan ze bijvoorbeeld nastreven om binnen het bedrijf zoveel mogelijk leden te krijgen. Dit valt te bereiken door de werknemers binnen het bedrijf een zo hoog mogelijk salaris te bezorgen. De strategie verandert in dat geval van de surplus maximimerend naar de *aandeel maximerende* of *antagonistische strategie*. Het contract wordt aangepast louter met als doel om het loon van de zittende werknemers te maximeren. Ook de leden van de vakbond stellen deze strategie op prijs. De werkgever heeft zich inmiddels via specifieke investering aan de relatie gecommitteerd en kan dus moeilijk meer van de werknemer af. Extra looneisen leiden dus bijna zeker tot een hoger loon. Voor de vakbond is dit aantrekkelijk, omdat tevreden leden bereid zijn om eerder en meer contributie te betalen. Alle mooie belofte over het volgen van de welvaart maximerende strategie ten spijt, werkgevers zullen altijd de angst houden dat nadat hij zich middels specifieke investeringen gebonden heeft aan de werknemer dat dan de vakbond de druk van zijn leden (de *insiders*) niet zal kunnen weerstaan en zal overstappen naar de aandeel maximerende strategie.

De vakbond heeft dus een *geloofwaardigheidsprobleem*: zij zouden van tevoren graag boven iedere twijfel zijn verheven, zodat alle werkgevers en werknemers de vakbond het vertrouwen zouden schenken en de contractaanpassing aan haar zouden delegeren. De werkgever blijft echter achterdochtig, en achterdocht is een slechte basis voor de delegatie van bevoegdheden. Machtsmisbruik moet dus worden voorkomen. Welke garanties heeft de werkgever. Waarop kan

---

<sup>8</sup>De 'goedwillende dictator' is een standaard uitdrukking in de economische theorie voor een denkbeeldige persoon die louter handelt in 's lands belang. De persoon is denkbeeldig, omdat economen (en met hen vele andere wetenschappers) er vanuit gaan dat een dergelijke persoon niet bestaat.

<sup>9</sup>Bij veel nieuwe arbeidsrelaties zal deze keus vanzelfsprekend een wassen neus zijn, omdat de andere werknemers van dat bedrijf reeds onder een CAO vallen waarbij de vakbond onderhandelt over de jaarlijkse loonstijging. Het gaat hier echter vooral om de nieuwe bedrijven die voordien niet opgenomen waren.

hij zijn vertrouwen in een corporatistische vakbond baseren?

Ongetwijfeld is de gemiddelde vakbondsbestuurders uit ideaal voor een vakbond gaan werken: de verheffing van de arbeidersklasse of de behartiging van de belangen van je collega's zijn eerbare motieven en tevens een uitstekende drijfveer om je carrière in het vakbondswerk te zoeken. Echter, niets menselijks is een vakbondsbestuurder vreemd. Wanneer het water hem tot aan de lippen staat en het zijn brood of mijn brood is dan legt idealisme het daartegen meestal af. Wil het bovenbeschreven model kunnen functioneren, dan moet het tegen deze kracht bestand zijn. Zoals geldt voor de macht van iedere magistraat moet ook de macht van de vakbondsbestuurder aan banden gelegd zijn, zodat hij zich gedraagt conform de rol die hij of zij in het maatschappelijk proces moet spelen. Voor politici hebben we daarvoor de dreiging van de komende verkiezingen. Is daar bij vakbondsbestuurders ook iets voor geregeld? Louter vertrouwen op hun idealisme lijkt wat veel gevraagd.

Het aardige van het corporatistische systeem zoals dat in de loop van decennia is gaan functioneren is dat het systeem zelf voor de tegenkrachten zorgt die de macht van de vakbondsfunctionaris aan banden legt. De Nederlandse vakbeweging wordt gekenmerkt door een relatief klein ledenbestand. De vakbeweging organiseert slechts één op de vier werknemers, terwijl zij voor ruim drie van de vier werknemers over de jaarlijkse contractloonstijging onderhandelt. Het ledenbestand is niet alleen redelijk klein, het is vooral zeer gespreid. Vanzelfsprekend heeft de vakbeweging in sommige bedrijven een sterkere positie dan in anderen. Vakbondsleden tref je echter overal. In de detailhandel is bijvoorbeeld 6 % van de werknemers lid. Dit gespreide lidmaatschap verschaft vreemd genoeg de vakbeweging aanzienlijke voordelen.

Ten eerste verschaft deze spreiding de werkgever een zekere gemoedsrust. Hij weet dat de machtsbasis van de vakbond binnen zijn bedrijf beperkt is. Mocht de vakbond dus ooit overwegen over te gaan naar de antagonistische strategie, dan kan de werkgever desnoods de vakbond de poort uit pesten. Een harde confrontatie zal de vakbond daarom proberen te vermijden, uit angst voor een negatieve afloop. Deze situatie maakt het voor de vakbeweging als geheel makkelijker om in de bedrijfstak "loononderhandelen" zijn marktaandeel op peil te houden. Dit is een paradoxale conclusie: de gespreide machtspositie van de Nederlandse vakbeweging maakt haar geloofwaardig als een coöperatieve onderhandelingspartner. Op die manier heeft de vakbeweging in het recente verleden haar positie in de bankensector kunnen verbeteren en lijken ook in de detailhandel, de automatisering en het uitzendwerk stappen vooruit gezet.

Dat dit een belangrijke overweging is, blijkt wel uit de situatie in de Verenigde Staten. Na de oorlog had de vakbeweging daar een sterke positie. Sinds die tijd is de organisatiegraad echter gestaag gedaald, tot een schamele 11 % van de werkenden op dit moment. De reden is niet zozeer dat ze er in bestaande bedrijven is uitgegooid. Dat kan haast niet, omdat in die bedrijven waarvoor de vakbeweging de loononderhandelingen voert, zij een organisatiegraad van nagenoeg 100 % bereikt. Een dergelijke machtspositie is bijna onaantastbaar. De reden voor de daling van de organisatiegraad ligt er vooral in dat sommige bedrijven op de fles gaan en dat andere daarvoor in de plaats komen. Als je wel leden verliest via bedrijfsluitingen maar geen leden wint bij nieuwe bedrijven, dan zit je op lange termijn vanzelfsprekend fout. De Amerikaanse vakbeweging kan echter geen nieuwe bedrijven vinden, omdat zij bekend staat om haar antagonistische strategie. Ook nieuwe werknemers hebben weinig reden om de contractaanpassing aan de vakbeweging te delegeren. Voorafgaand aan de specifieke investeringen zullen zij weinig behoefte hebben om hun lot toe te vertrouwen aan een

antagonistische vakbeweging. De antagonistische strategie maximeert het belang van de insiders, en dat zijn zij op dat moment nog niet. Als in een bedrijf de werknemers de vakbond te hulp willen roepen, dan zal het bedrijf hemel en aarde bewegen om dat te voorkomen. Er wordt zware druk op personeel en middenkader uitgeoefend om dat niet te doen ("*union busting*"). In die omstandigheden is het voor de vakbeweging extreem moeilijk om poot aan de grond te krijgen. Het is daarom de vraag of de antagonistische strategie op lange termijn houdbaar is, omdat de basis van de vakbeweging geleidelijk uitsterft.

Het gespreide lidmaatschap helpt de vakbeweging dus om de werkgever van haar strategie te overtuigen. Het helpt de vakbeweging echter ook in de relatie met haar leden. Leden kennen immers hetzelfde probleem als de vakbeweging zelf. Bij de aanvang van de arbeidsrelatie hebben zij er belang bij om met hun toekomstig werkgever af te spreken dat aanpassingen in hun looncontract namens hen zullen worden onderhandeld door de vakbeweging, met als uitgangspunt de coöperatieve strategie. Nadat de specifieke investeringen zijn gepleegd hebben de werknemers, inmiddels gepromoveerd tot de status van insider, er echter belang bij om hun vakbond onder druk te zetten om over te gaan op de antagonistische strategie, zeker als het goed gaat met hun bedrijf en zij daardoor hogere lonen kunnen eisen. Een vakbeweging die de coöperatieve strategie wil voeren zal dus grote moeite hebben om zijn eigen leden in bedwang te houden, met name die in de goed lopende bedrijven.

Hoewel in Nederland aan tal van tafels onderhandeld wordt, is de uitkomst van deze onderhandelingen bij benadering hetzelfde. De invulling van het pakket kan verschillen, maar de kosten van het totale pakket blijkt in de praktijk redelijk overeen te komen. De vakbeweging is klaarblijkelijk redelijk effectief in het binnen grenzen houden van de macht van insiders. Het initiatief voor de afstemming ligt bij de vakbeweging. De FNV produceert jaarlijks een Nota Arbeidsvoorwaarden, waarin de onderhandelingsinzet van de vakcentrale wordt vastgesteld, gebaseerd op de voorspellingen van het CPB. De bonden binnen de federatie conformeren zich meestal aan deze uitgangspunten. De uitkomst van de onderhandelingen verschilt wat betreft de gebruikte loonruimte meestal niet veel van de inzet waarmee de onderhandelingen zijn begonnen. Hoewel de bonden binnen de CNV formeel zelfstandig hun eisenpakket bepalen, vindt ook daar vergaande afstemming plaats. Een bond die met afwijkende eisen komt krijgt gegarandeerd bezoek van Westerkanten. Informeel vindt er ook tussen FNV en CNV afstemming van de onderhandelingsinzet plaats.

Sporen van deze ingebouwde spanning tussen vakbond en leden zijn terug te vinden in citaten van vakbondsbestuurders:

*"De eerste onderhandelingen zijn die met je eigen leden."*

Deze spanning tussen centraal (vakbond) en decentraal (bedrijfsniveau) herhaalt zich binnen de bond, als een tegenstelling tussen districts- en bondsbestuurder:

*"Een zwakke districtsbestuurder, dat is er een van het type: u vraagt, wij draaien."*

Uit de mond van een bondsvoorzitter:

*"Ik kan toch niet hebben dat als wij met zijn allen 2 % afspreken, dat dan de eerste de beste bestuurder met 4 % terugkomt."*

Of, in een situatie waar insiders hogere eisen stelden:

*"Daar had een districtsbestuurder zijn kaderleden niet in de hand."*

Het kost weinig moeite om deze citaten aan te vullen met een lange reeks anekdotes met soortgelijke strekking. Klandermans en Visser (1995) laten zien dat ook in het ledenbestand van de vakbeweging sporen van dit soort ideeën zijn terug te vinden. Een groep leden vindt dat de

vakbeweging onvoldoende probeert het onderste uit de kam te halen in hun specifieke situatie. Een andere aanwijzing voor de coöperatieve opstelling van de vakbeweging is de gang van zaken bij de jaarlijkse onderhandelingsronde. Waar de FNV ieder jaar een Nota Arbeidsvoorwaarden formuleert spelen werkgevers een lijdelijke rol. Het hele idee van afstemming staat in werkgeverskring ideologisch in een kwaad daglicht. Wel bestaat er een Commissie Voorbereiding Arbeidsvoorwaarden Beleid (CVAB). Hier worden *principiële uitgangspunten* voor de onderhandelingen vastgesteld, zoals: geen automatische prijscompensatie, geen collectieve ATV, geen collectieve reparatie van het WAO gat. De loonruimte is hier formeel geen punt van discussie.<sup>10</sup>

Deze gang van zaken, een expliciete bepaling van de onderhandelingsinzet van vakbondszijde tegenover hoogstens een informele inzet van werkgeverszijde en een uitkomst die niet veel van de onderhandelingsinzet van de vakbeweging verschilt, suggereert dat werkgeversorganisaties een redelijk vertrouwen hebben in de opstelling van de vakbeweging. Zou men dat vertrouwen niet hebben, dan had men ongetwijfeld zelf een inzet geformuleerd. Nu de inzet van de vakbeweging in de meeste gevallen een aanvaardbaar vertrekpunt vormt, heeft men in het algemeen weinig behoefte om zelf een inzet te formuleren, te meer daar dat de vakbeweging zou dwingen een radicaler vertrekpunt te kiezen. Deze redenering komt ook naar voren in een interview van Rinnooy Kan (Vrij Nederland, 8 januari 1992), waarin hij concludeert dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen wel varen bij een goed functionerende vakbeweging. De grote meerderheid van het Nederlandse bedrijfsleven verwacht naar zijn inschatting weinig heil van een teloorgang van de vakbeweging.

Ook in de na-oorlogse geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging zijn sporen van deze spanning terug te vinden. Het klassieke conflict tussen de gematigde vakcentrales en de communistische aktiecomitee's is bekend. De meeste van de stakingen in de Rotterdamse haven zijn op deze spanning terug te voeren. Met uitzondering van de woelige jaren zeventig is de vakbeweging erin geslaagd dit conflict te beheersen. Dat het in de jaren zeventig niet lukte om deze spanning te beheersen is niet vreemd. Dat gold namelijk voor heel Europa (Layard, Nickell en Jackman, 1991). Vakbonden probeerden dus de insider macht te beheersen. Waarom deden ze dat? En wat bood hun daartoe de mogelijkheid?

De vakbondsbestuurders hadden er belang bij om deze spanning te beheersen vanwege de reden die eerder genoemd waren. Thans weten deze bestuurders met slechts een beperkt organisatiegraad de loononderhandelingen voor 75 % van de werknemers naar zich toe te trekken. Het gespreide lidmaatschap maakte de vakbeweging in grote delen van de economie kansloos indien zij zou overgaan op de antagonistische strategie. Haar marktaandeel zou op termijn terugzakken naar de eerdergenoemde Amerikaanse niveaus van 10 tot 15 %. Werkgevers zouden op deze strategiewijziging reageren met "union busting". Om een dergelijke "aanval" te weerstaan is een hoge organisatiegraad vereist. Men zou zelfs kunnen zeggen dat dat in Nederland aan het eind van de roerige jaren zeventig ook gebeurd is, toen werkgevers zich tegen de rol van vakbonden in de loononderhandelingen gingen verzetten (met name direct na het Stichtingsakkoord van 1982).

Het gespreide lidmaatschap dwong vakbondbestuurders echter niet alleen om de insider macht te beheersen, het gaf hun er ook de mogelijkheid toe. De werknemers van dat ene goedlopende bedrijf waren altijd in de minderheid. Als gevolg van het breed gespreide lidmaatschap waren er ook talloze bedrijven waar de zaken niet bijzonder voorspoedig verliepen en in een minderheid

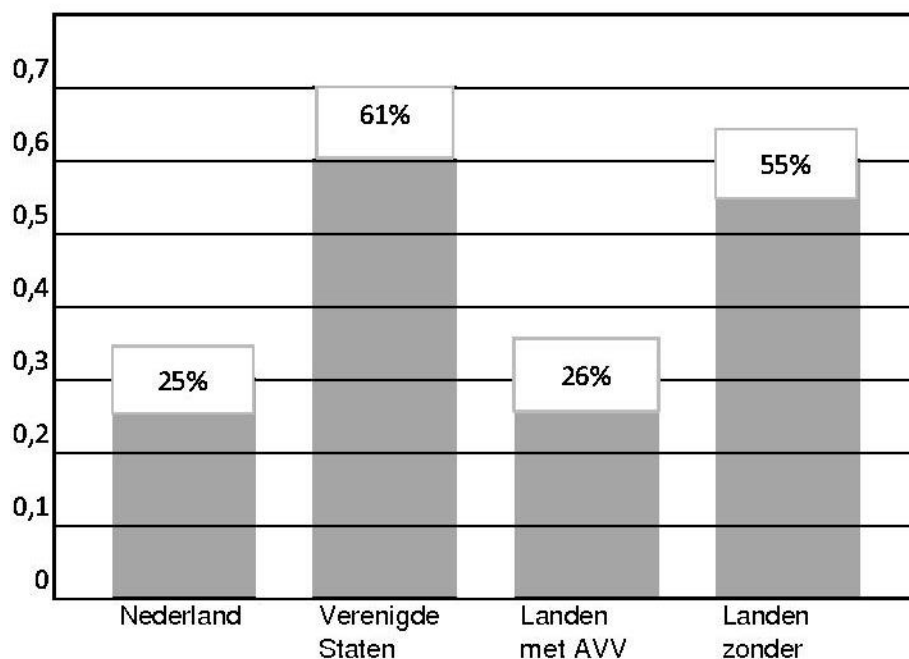
---

<sup>10</sup>Bedrijven met een bedrijfs CAO doen dat overigens wel en gebruiken daarbij precies dezelfde CPB cijfers als door de FNV en CNV worden gehanteerd voor de vaststelling van hun onderhandelingsinzet.

ging het zelfs beroerd. De radicale pleitbezorgers voor hogere looneisen, veelal afkomstig uit de goedlopende bedrijven, verzopen binnen de vakbeweging tussen de grote groep leden uit bedrijven die het minder voor de wind ging. Die grote groep had belang bij voortzetting van de coöperatieve strategie en was dus gaarne bereid om de bestuurders te steunen in hun streven de insider macht te beperken.

De ledenwerfactiviteiten van de de verschillende typen vakbeweging versterken vervolgens de opbouw van het ledenbestand. Een vakbeweging die de antagonistische strategie volgt zal maximale energie steken in een zo sterk mogelijk ledenbestand in die bedrijven waar het onderhandelt, omdat zij weet dat het bedrijf geen kans onbenut zal laten de vakbeweging eruit te gooien. Omgekeerd, een vakbeweging die de coöperatieve strategie volgt heeft belang bij een zo breed mogelijk ledenbestand, omdat dat de beste garanties biedt om zich te weer te stellen tegen de macht van insiders.

Dit patroon wordt bevestigd door gegevens in Freeman, Hartog en Teulings (1996), zie figuur 6.1. De spreiding in organisatiegraad blijkt veel groter in gedecentraliseerde dan in corporatistische landen.



Figuur 6.1 De spreiding van de organisatiegraad tussen bedrijfstakken in diverse landen

De bovenstaande analyse laat zien dat vakbondsbestuurders in landen met gecentraliseerde loonvormingsinstituties andere prikkels hebben dan hun collega's in landen met gedecentraliseerde instituties. Het gedrag van vakbondsbestuurders is dus goed te begrijpen met de gebruikelijke ingrediënten van economische theorieën.

Het verschil in gedrag van vakbondsbestuurders tussen beide groepen landen is dus niet terug

voeren op een verschil in mentaliteit, maar op een verschil in "marktomstandigheden" voor de vakbeweging. Voor het functioneren van een systeem van corporatistische loonvorming is het dus niet nodig om te vertrouwen op de goedwillendheid van vakbondsbestuurders. Het systeem blijkt zo te functioneren dat die bestuurders vanzelf de prikkels krijgen om de surplus maximerende strategie te volgen. Dat alles maakt corporatisme tot een werkbaar systeem.

## 6.2 Free riders en de drie mogelijke politieke evenwichten

Het corporatistische systeem kent één centrale zwakke plek: de organisatiegraad. Omdat de vakbeweging als vanzelfsprekend onderhandelt voor zowel leden als niet-leden, is er slechts een beperkte reden om lid te worden. Klandermans en Visser (1995) laten zien dat de activiteiten van de vakbeweging in brede kring worden gewaardeerd, onder niet-leden nauwelijks minder dan onder leden. Men profiteert wel van het onderhandelingsresultaat van de vakbondsbestuurder, maar is weinig geneigd daarvoor de vakbondscontributie over te maken. Zelfs in bedrijven die niet onder de CAO vallen wordt feitelijk van het onderhandelingswerk van vakbondsbestuurders geprofiteerd. Vaak bestaat in dergelijke bedrijven de informele overeenkomst dat men de loonstijging in de CAO zal volgen, tenzij de winstpositie van het bedrijf een dergelijke verhoging niet toestaat, precies analoog aan het model uit hoofdstuk 2. Het kost weinig moeite in deze laatste mogelijkheid de analogie met de bedrijfsspecifieke heronderhandelingen van de CAO te herkennen. Bijgevolg kost het de vakbeweging veel moeite haar leden vast te houden, zeker indien de vakbondscontributies hoog zijn.

In de Nederlandse situatie is ook voor dit probleem een oplossing gevonden: het zogenaamde vakbondstientje. Via een aparte CAO wordt geregeld dat de werkgevers de vakbeweging een tegemoetkoming per werknemer betalen, een bijdrage die het spreekwoordelijke tientje inmiddels te boven gaat. Deze CAO kan Algemeen Verbindend worden verklaard, zodat geen enkele werkgever zich aan de verplichting tot het betalen van een bijdrage kan onttrekken. Wie deze regeling aan buitenlandse deskundige probeert uit te leggen oogst hilariteit en ongeloof. In feite is het echter een vrij doelmatige oplossing voor de fundamentele zwakte van het systeem, namelijk dat vakbonden moeite hebben om leden aan zich te binden. Door het vakbondstientje kunnen de contributies omlaag en wordt lidmaatschap aantrekkelijker. Bovendien versterkt het de prikkel voor vakbondsbestuurders om de insidermacht te beperken. Immers, de inkomsten van de vakbeweging zijn via het vakbondstientje voor een belangrijk deel afhankelijk van het aantal werknemers dat onder een CAO valt. De vakbeweging heeft er dus alle belang bij om haar surplus maximerende loononderhandelingsstrategie te handhaven omdat dat de beste manier is om de onderhandelingsrechten voor nieuwe CAO's te verwerven.

Het vakbondstientje is echter niet de enige manier om het 'free rider' probleem voor de vakbeweging op te lossen. In een aantal landen heeft de vakbeweging een belangrijke invloed op de sociale zekerheid. Het recht op een uitkering is daar gekoppeld aan het vakbondslidmaatschap. Vanzelfsprekend verschaft dit de vakbeweging een belangrijke machtsbasis.

Samenvattend kunnen er dus drie mogelijke evenwichtssituaties ontstaan:

1. De vakbeweging volgt een antagonistische strategie en realiseert aldus hoge loonsurplussen boven het marktloon. Zij onderhandelt slechts voor een klein deel van de markt. Zij is echter niet in staat om nieuwe arbeidsrelaties te werven waarvoor zij de toekomstige heronderhandelingen mag doen vanwege haar vanuit werkgeversstandpunt bezien slechte reputatie. Om die reden is de kans groot dat zij in de toekomst verder

- marktaandeel zal verliezen. Dit evenwicht sluit nauw aan bij de Amerikaanse situatie.
2. De vakbeweging volgt een coöperatieve strategie. Zij onderhandelt voor veel meer werknemers dan die feitelijk lid zijn. Zij is makkelijk in staat om nieuwe arbeidsrelatie te vinden die bereid zijn de bevoegdheid tot heronderhandelen aan haar te delegeren vanwege haar coöperatieve reputatie. Zij heeft weinig leden vanwege het free rider probleem. De financiering van de vakbondsactiviteiten is veilig gesteld middels een aparte regeling buiten de sfeer van de contributie. Met deze regeling vervalt voor de vakbeweging de noodzaak van een hoge organisatiegraad, behalve dan ten behoeve van de legitimatie van haar onderhandelingsmacht. Deze regelingen vereisen steun van de overheid, bijvoorbeeld via het instrument van Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) van dergelijke afspraken. Dit gebeurt in Frankrijk, Nederland en Duitsland.
  3. Het derde evenwicht lijkt sterk op het tweede, met dit verschil dat de vakbeweging hier de uitvoering van de sociale zekerheid in handen heeft. Dit leidt tot een zeer hoge organisatiegraad. Aparte regelingen voor de financiering van de vakbeweging zijn daardoor overbodig. Deze situatie doet zich voor in België, Denemarken, Zweden en Noorwegen.

Afgaande op de drie mogelijke evenwichtssituaties die hierboven zijn beschreven moet worden vastgesteld dat de instandhouding van corporatistische instituties een of ander vorm van steun van de wetgevende overheid vereist. Ofwel de overheid geeft de vakbeweging in vinger in de pap van de sociale zekerheid. Ofwel de overheid steunt de vakbeweging middels het verbindend verklaren van CAO's waarin voor de vakbeweging een financiële bijdrage is voorzien. Zonder die middelen kan de vakbeweging op termijn moeilijk overleven: zij kan het free rider probleem ten aanzien van haar leden niet oplossen. De ontwikkeling van de Amerikaanse vakbeweging is de beste illustratie van dit principe: over een periode van 40 jaar heeft zij haar machtspositie geleidelijk zien afbrokkelen.<sup>11</sup>

Het bezwaar van beide constructies, ledenbinding via de sociale zekerheid of financiële steun via de Algemeen Verbindend Verklaring (AVV), hebben vergelijkbare problemen. Zij verschaffen de vakbeweging een wettelijke monopoliepositie. Hiertegen moet een tegenkracht worden georganiseerd. Hoe is die tegenkracht in de Nederlandse situatie gegarandeerd?

### 6.3 AVV en het non-interventiebeginsel

Binnen de discussie over de toekomst van de Nederlandse arbeidsverhoudingen in zijn geheel heeft het debat over de Algemeen Verbindend Verklaring van CAO's in speciale plaats gekregen. Het is daarom de moeite waard om nogmaals expliciet bij deze kwestie stil te staan.

In de discussie is het beeld naar voren gekomen dat AVV de vakbeweging in staat stelt om nagenoeg ongeclausuleerd arbeidsvoorwaarden aan een bedrijfstak op te leggen. De vraag is of deze gedachte spoort met de werkelijkheid. Legt de AVV inderdaad een keurslijf op waaraan niemand zich kan onttrekken, of blijkt de praktijk sterker dan het papier van de CAO? In dat laatste geval doemt een nieuwe vraag op: Is de AVV niet een overbodige institutie, die zonder

---

<sup>11</sup>Het is interessant om het verschil te analyseren met de ontwikkeling in Canada waar de organisatiegraad nagenoeg stabiel is gebleven. Dit verschil in ontwikkeling is waarschijnlijk terug te voeren op zeer subtiele verschillen in de wetgeving ten aanzien van vakbondsverkiezingen. Dit illustreert de stelling uit hoofdstuk 4 dat kleine institutionele details verstrekende gevolgen kunnen hebben voor onderhandelingsuitkomsten.

bezwaar kunnen worden afgeschaft?

Een eenduidig antwoord op deze laatste vraag valt vanzelfsprekend nooit te geven. De enige manier om achter dat antwoord te komen is de AVV daadwerkelijk af te schaffen. De analyse in vorige paragraaf geeft echter aan dat enige vorm wettelijke bescherming van de positie van vakbonden noodzakelijk is om het corporatistische systeem van loonvorming aan de praat te houden. Of AVV daarvoor de sleutel is valt moeilijk te zeggen. Freeman, Hartog en Teulings (1996: 43) geven enig bewijsmateriaal. De spreiding van de organisatiegraad tussen bedrijfstakken is een landen met een of andere vorm van AVV veel kleiner dan in landen zonder AVV, zie figuur 6.1. Dit sluit aan bij de analyse over de verschillen tussen de antagonistische en de coöperatieve strategie van de vakbeweging uit paragraaf 6.1. Een antagonistische vakbeweging heeft zijn leden geconcentreerd in die bedrijven waar het over de lonen onderhandelt, terwijl een coöperatieve vakbeweging belang heeft bij een zo goed mogelijk gespreid ledenbestand. Deze gegevens suggereren dat AVV een cruciaal element is in deze uitkomst. Impliceert deze uitkomst nu ook dat AVV ook werkelijk een bindend contract waaraan een werkgever niet kan ontkomen, hoezeer hij dat ook zou wensen? Wat weerhoudt de vakbeweging ervan de lonen ver boven het marktruimende niveau vast te stellen als binnen een bedrijfstak loonconcurrentie is uitgesloten? Het antwoord op deze vraag vereist enig zicht op de feitelijke gang van zaken bij een AVV aanvraag.<sup>12</sup> Formeel moet een verbindend verkalting van een CAO worden aangevraagd door minstens één van de contractpartners bij een CAO die (gezamenlijk) minstens 55 % van de werknemers die door die CAO worden gedekt vertegenwoordigd. De aanvraag wordt ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Eenieder die dat wenst kan tegen dit verzoek bezwaar aantekenen. Het ministerie vraagt vervolgens advies aan bij de looncommissie van de Stichting van de Arbeid, waarin werknemers- en werkgeversorganisaties zitting hebben. Mits unaniem werd dit advies in de praktijk altijd opgevolgd. In dit systeem functioneren een aantal mechanismen die machtsmisbruik van een of meer partijen voorkomen.

Een belangrijke rol wordt gespeeld door het *non-interventieprincipe*. Dit principe speelt op meerdere niveaus. Iedere organisatie lost liefst zijn eigen problemen op. Wanneer organisaties op een hoger niveau tussen beide moeten komen om een conflict op te lossen, vervalt daarmee de bestaansgrond van de organisatie op lager niveau. Binnen de Stichting van de Arbeid heeft dit een belangrijke matigend effect: partijen weten dat ze er samen uit moet komen, omdat een verdeeld advies leidt tot interventie. Dit spoort met het beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. "*De koninklijke weg is dat de partners er zelf uitkomen*". Het is voor het Ministerie immers een nagenoeg onbegaanbare weg als zij in ieder conflict zelf moet beslissen. Het Ministerie onbeert de noodzakelijke informatie.

Het ultieme dreigement van het Ministerie is een loonmaatregel. Een dergelijke dreigement kan met zekerheid op afkeurende reacties van de sociale partners rekenen. Met behulp van het non-interventieprincipe is deze negatieve reactie uitstekend te begrijpen. Loononderhandelingen is de kerntaak van werkgevers- en werknemersorganisaties. Niets is bedreigender dan dat het Ministerie deze taak zou overnemen.

Voor het Ministerie is dit dreigement echter evenmin kosteloos. Zeker wanneer het dreigement gedurende langere tijd zou worden uitgevoerd, dan verliezen werkgevers- en werknemersorganisaties hun rol en daarmee hun legitimiteit als onderhandelaars. Zij zullen niet meer in staat zijn conflicten te beslechten. Voor het Ministerie wordt daarmee de weg terug afgesloten.

---

<sup>12</sup>Ik volg hier Freeman, Hartog en Teulings (1996; hoofdstuk 2)



Het non-interventieprincipe speelt echter ook binnen de vakbeweging. Hiervoor is het van belang te weten dat de meeste conflicten de vorm hebben van een grensconflict. Materieel mag het gaan over de hoogte van het loon of de bezetting van een sleepboot, in praktijk probeert men altijd onder de AVV uit te komen, niet door de inhoud<sup>13</sup> maar de reikwijdte van de regeling ter discussie te stellen. Een geliefd middel is een eigen bedrijfs CAO. De gevestigde praktijk is dat een bedrijfs CAO reden is voor dispensatie van een verbindend verklaarde bedrijfstak CAO.<sup>14</sup> Met deze regel kan ieder bedrijf zich onder een AVV uitwerken, door een CAO af te sluiten met een willekeurige groep mensen, al of niet stromannen van de werkgever. We komen hier in een onduidelijk gebied, waar vaste regels moeten wijken voor inhoudelijke oordelen.<sup>15</sup> Alles overziend kan de conclusie niet anders zijn dan dat bedrijven die echt hun best doen vroeg of laat onder een CAO uit kunnen komen. Evenzeer geldt dat de naleving van een verbindend verklaarde CAO niet tegen de wens van de betrokken werknemers kan worden afgedwongen.<sup>16</sup> Het non-interventieprincipe doet opnieuw zijn intrede zodra bedrijven kans zien een CAO af te sluiten met een andere vakbond die ook lid is van één van de grote federaties. Het is voor werkgevers vaak mogelijk om individuele bonden, die concurreren om marktaandeel, tegen elkaar uit te spelen. In een dergelijk geval moet vakbondsvertegenwoordiger in de looncommissie van de Stichting van de Arbeid het grensgeschil beslechten. De vertegenwoordiger past daarbij het non-interventieprincipe toe. Hij zal zo lang mogelijk proberen om de individuele bonden zelf een oplossing te laten vinden, totdat ingrijpen onvermijdelijk wordt. Een tweede hulpmiddel bij het in bedwang houden van de monopolie-macht van vakbonden is de verdeelde structuur van de Nederlandse vakbeweging. Een werkgever is niet gedwongen om met alle vakbonds-federaties tot een akkoord te komen. Als het niet lukt om met de FNV en de CNV gezamenlijk een CAO af te sluiten dan kan een werkgever altijd besluiten om alleen met de CNV in zee te gaan. Werkgevers zien een dergelijk besluit veelal als een *ultimum remedium*, omdat het daarna voor jaren de arbeidsverhoudingen binnen een bedrijf kan verzieken. Op een aantal cruciale momenten is dit middel echter wel degelijk toegepast. Werkgevers zorgen er ook voor dat dit middel beschikbaar blijft door noodlijdende vakbonden financieel extra te steunen. In geval de continuïteit van een van de federaties in gevaar komt zorgen werkgeversorganisaties ervoor dat de pluriformiteit in vakbondsland in stand blijft.

---

<sup>13</sup>Jurisprudentie sluit dit ook uit: *de essentie van AVV is om loonkosten en arbeidsomstandigheden uit te sluiten van concurrentie* (Staatscourant, 21 juli 1988: 45).

<sup>14</sup>De bekende conflicten bij IKEA en tussen de havensleepers Smit Tak en Kooren hadden beide de vorm van een grensconflict. IKEA werd onder de CAO gebracht door een wijziging van de bereik omschrijving. IKEA probeerde daar vervolgens onderuit te komen door te claimen dat het bedrijf een eigen CAO kende. Het havensleepers conflict is langs soortgelijke lijnen beslecht.

<sup>15</sup>In een van de uitspraken van het Ministerie wordt vermeld dat een bedrijfs CAO alleen grond voor dispensatie biedt als daarbij minstens een vakbond is betrokken die ook is vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid (Staatscourant, 16 juli 1992: 3). Echter, zowel werkgevers als werknemers betwijfelden de geldigheid van deze regel.

<sup>16</sup>Beide uitspraken zijn van toepassing op Kooren. Kooren meldde in een van zijn bezwaarschriften tegen de AVV dat hun enige reden voor bezwaar was om de legitimiteit van intimidaties tegen zijn werknemers te ondergraven. Wat ook de uitspraak van het Ministerie zou zijn, men zou de CAO niet toepassen (Staatscourant, 21 juli 1988: 46). Merkwwaardigerwijs voelde het Ministerie zich niet geroepen om op deze verklaring van ongehoorzaamheid te reageren. Enige jaren later kreeg Kooren dispensatie op grond van een eigen bedrijfs CAO.

De bovenstaande analyse maakt duidelijk dat het AVV instrument in de praktijk veel dubbelzinniger uitwerkt dan men op grond van een simpele diagnose zou verwachten. Er zijn tal van tegenkrachten die de monopolie-macht van werkgevers- en werknemersorganisaties binnen een bedrijfstak aan banden legt. In dat opzicht zou de discussie over dit instrument in de afgelopen jaren wel eens een heilzame invloed kunnen hebben gehad. Deze discussie heeft de geloofwaardigheid van het dreigement van het Ministerie om in te grijpen sterk vergroot. De recente inzet van vakbonden om nieuwe, lagere aanloopschalen in CAO's te introduceren kan zonder twijfel hierop worden teruggevoerd. Temidden van de meer structurele analyse van de arbeidsverhoudingen die in dit boekje wordt nagestreefd, blijven dit type incidentele, politiek getinte ontwikkelingen een onvermijdelijk element. In dat opzicht blijft de toekomst van de Nederlandse arbeidsverhouding afhankelijk van toevalligheden. Dit noopt voorspellers tot de nodige voorzichtigheid.

## 7 DE VAKBEWEGING VAN DE TOEKOMST

### 7.1 Inleiding

In het slothoofdstuk komen wij bij kernvraag van dit boekje: hoe ziet de toekomst van de vakbeweging eruit. Tal van scenario's zijn denkbaar. Het ene uiterste is vermoedelijk de Amerikanisering van de arbeidsverhoudingen met de bijbehorende marginale positie voor de vakbeweging. Het andere uiterste is vermoedelijk het Scandinavische scenario, waarbij via de herverzekering van het WAO gat en soortgelijke gaten in andere regelingen de vakbeweging een toenemende vinger in de pap krijgt bij de sociale zekerheid. De organisatiegraad zal oplopen en de rol van de vakbeweging neemt eerder toe dan af. Doelbewust spreek ik van vermoedelijke uitersten, omdat niemand kan uitsluiten dat zich andere scenario's zullen ontwikkelen die thans nog nergens worden vertoond.

Wetenschappers kunnen uitstekend analyseren. Voorspellen is echter een ander vak. Voor het terrein van de arbeidsverhoudingen geldt dat des te sterker. Ten eerste omvatten veel ontwikkelingen een zeer lange tijdspanne (zie de sluipende afkalving van de Amerikaanse vakbeweging). Ten tweede blijkt dat de richting van die ontwikkelingen vaak worden bepaald door onbenullige details. Dit vloeit logisch voort uit de analyse in hoofdstuk 4 over gevoeligheid van onderhandelingsuitkomsten voor wederzijdse overtuigingen. Het verschil in ontwikkeling tussen de Amerikaanse en de Canadese vakbeweging maakt duidelijk dat dit bepaald geen theoretische mogelijkheid is.<sup>17</sup> Ik zal onbekommerd spreken over de toekomst van de vakbeweging, in de wetenschap dat veel van mijn speculaties de geschiedenis niet zullen overleven.

Paragraaf 7.2 handelt over de toekomst van het corporatisme als systeem. De centrale conclusies uit de economische analyses passeren nogmaals de revue. Het Nederlandse corporatisme functioneert redelijk. De oorzaken van de slechte situatie op de arbeidsmarkt moeten elders worden gezocht, niet in de loonvorming. Voor de vakbeweging is dit vanzelfsprekend een belangrijke conclusie, omdat daaruit voortvloeit dat het corporatistische systeem in principe houdbaar is. Zij vormt het startpunt voor een strategie discussie.

Zijn die redelijke economische prestaties echter ook een garantie dat het systeem in tact blijft? Deze vraag komt aan de orde in paragraaf 7.3. Het antwoord erop is niet afhankelijk van één besluit genomen op een nu reeds vastgelegde datum. Veeleer is de vraag of de vakbeweging haar positie kan handhaven, of dat de organisatiegraad juist zo sterk oploopt dat het systeem als gevolg daarvan van karakter verandert. Hierover valt weinig definitiefs te zeggen. De voorafgaande analyse geeft wel aanleiding tot een aantal tentatieve conclusies. Paragraaf 7.4 gaat meer in detail in op het profiel van de vakbeweging: wat voor soort CAO's moet de vakbeweging nastreven, wat is de betekenis van individuele dienstverlening, hoe breed moet de vakbeweging zijn? In paragraaf 7.5 komt tot slot een vanzelfsprekende vraag aan de orde: als het corporatisme in Nederland zo goed functioneert, wat verklaart dan de massale werkloosheid?

---

<sup>17</sup>Liefhebbers van chaos theorie zouden spreken over *crucial dependence on initial conditions*.

## 7.2 De toekomst van het corporatisme

Het corporatistische systeem van loonvorming functioneert heel behoorlijk. In de loop van het boekje zijn een tweetal criteria aan de orde gekomen: de mate waarin het systeem de macht van insiders aan banden weet te leggen en de snelheid waarmee de lonen zich aanpassen aan conjuncturele of structurele verschuivingen op nationale maar vooral internationale markten. Wat betreft het eerste criterium is de conclusie glashelder. Corporatistische landen zijn veel beter in staat om de onderhandelingsmacht van insiders aan banden te leggen dan volledig gedecentraliseerde landen.

Deze "opbrengsten" van het corporatisme kunnen worden gewaardeerd. De economische theorie biedt wat hulpmiddelen die het mogelijk maken om te schatten hoeveel lager het Nationaal Produkt zou zijn zonder de corporatistische instituties. De gedachte is dat door de te hoge lonen in de bedrijven met hoge winstgevendheid daar te weinig mensen werken, terwijl omgekeerd te veel mensen werken in de bedrijven met lage winsten. Loonegalisatie leidt aldus tot een herschikking van werknemers van de lage naar de hoge lonen bedrijven en dus tot een hogere productie. De uitkomst van die berekening is ongeveer 1 % van de totale toegevoegde waarde van arbeid, zie hoofdstuk 3. Deze berekening moet vanzelfsprekend met een korrel zout worden genomen, maar zij verschaft een indicatie over de omvang van het effect: 1 % van een groot bedrag is veel geld, maar het blijft maar 1 %. Substantieler is het effect op de inkomensongelijkheid. De spreiding van de loonverschillen (gemeten in uurlonen) is in de Verenigde Staten ongeveer 75 % groter dan in Nederland. De instituties voor loonvorming zijn verantwoordelijk voor ongeveer 10 %punt van dit verschil.

Behalve dit structurele effect, beïnvloedt corporatisme ook de snelheid waarmee de economie zich aanpast aan gewijzigde internationale omstandigheden, zoals oorlogen, oliecrises, of doodnormale recessies. Zoals in hoofdstuk 5 is aangegeven wordt een economie bij voortduring getroffen door allerlei lokale, bedrijfs- of bedrijfstak specifieke schokken. Die schokken kunnen slechts worden geabsorbeerd op microniveau, omdat ze op dat niveau optreden. Zo heeft het tekort aan automatiseringspersoneel in de tweede helft van de jaren tachtig tot hogere lonen specifiek voor deze groep geleid. Coördinatie van loonvorming heeft voor dat soort problemen geen meerwaarde, het kan zelfs contraproductief werken.

Daarnaast zijn er echter macro schokken die alle bedrijven op min of meer dezelfde manier raken. Een internationale recessie is daarvan een typisch voorbeeld. Bij dergelijke schokken kan coördinatie dienstig zijn. Voor ieder bedrijf op zichzelf is het niet of nauwelijks zinvol zijn beloningsbeleid aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden. Echter, als alle bedrijven dat gezamenlijk doen, dan heeft iedereen daar voordeel bij. Dit is in een extern effect: het feit dat het ene bedrijf zijn loonniveau niet aanpast aan de nieuwe marktverhoudingen, maakt het ook voor andere bedrijven minder aantrekkelijk om dat te doen. Een bedrijf kijkt bij de vaststelling van zijn salarisbeleid vooral naar zijn relatieve positie in de loonstructuur. Om een gemiddeld gekwalificeerde kracht aan te trekken moet het bedrijf ongeveer gemiddeld betalen. Dat leidt er automatisch toe dat als alle andere bedrijven meer gaan betalen, dat het bedrijf zelf ook meer moet gaan betalen om die gemiddelde positie in de loonstructuur te handhaven. In die zin hangt het loonbeleid meer af van dat van de concurrent dan van de marginale produktiviteit, zie hoofdstuk 5.

Een soepele aanpassing van de loonstructuur aan schokken op macro niveau vereist dus een vorm van coördinatie. Een *norm* voor de loonstijging helpt om iedereen zich aan het aanpassingstempo te laten houden. Dit is precies wat vakbeweging en werkgeversorganisaties in Nederland doen in hun jaarlijks loonoverleg: zij stellen een gemeenschappelijke norm voor loonsverhoging voor.

Tijdens een recessie zal die norm lager zijn dan tijdens een hoogconjunctuur. Een goed voorbeeld is de campagne van de werkgevers van een aantal jaren terug: *Nul moet, nul is genoeg*. Dergelijke coördinatie komt makkelijker tot stand in een land met corporatistische instituties voor loonvorming dan in een land waar de loonvorming volledig gedecentraliseerd is. Om die reden zullen corporatistische economiën onder de meeste omstandigheden in staat zijn om zich sneller aan te passen aan gewijzigde conjuncturele omstandigheden. De analyse van de specifieke omstandigheden waarin corporatisme slechter werkt dan gedecentraliseerde loonvorming houden we te goed tot de laatste bladzijde van het boek.

In het licht van de theorieën en het bewijsmateriaal dat in dit boekje aan de orde is gekomen (en dat uitgebreider in Teulings en Hartog (1997) zal worden besproken) is het verbazingwekkend om de vanzelfsprekendheid te zien waarmee economen de discussie over het corporatisme afdoen. Zo schreef Geelhoed (1996: 9) zonder enige schroom dat de opvatting dat corporatisme bevordelijk kan zijn voor soepel functionerende arbeidsmarkt niet op enig empirisch onderzoek is gebaseerd. Over de conclusies van het hier gepresenteerde theoretisch en empirisch onderzoek kan men van mening verschillen, en dat is aanleiding voor een goede wetenschappelijk discussie. Vooralsnog is er echter zeer weinig empirisch bewijsmateriaal dat de vergaande oordelen van Geelhoed over de instituties op de Nederlandse arbeidsmarkt ondersteunt. Zijn claim dat degenen die het niet met hem eens zijn zich niet op empirisch bewijsmateriaal baseren doet in dat licht en in het licht van het bewijsmateriaal dat hier is besproken enigszins bizar aan.

### 7.3 Sleutelfactoren voor arbeidsverhoudingen

Met Frankrijk en in mindere mate met Duitsland delen de Nederlandse arbeidsverhoudingen een relatief geringe organisatiegraad met een hoog percentage van de werknemers waarvan de arbeidsvoorwaarden zijn geregeld in een collectief contract. Nederland kent een vermenigvuldigingsfactor van 3: voor ieder vakbondslid zijn er 3 werknemers voor wie de vakbond onderhandelt. Zo op het eerste gezicht is de vakbeweging een reus op lemen voeten. Toch lijkt dat mee te vallen. In haar "core business", het afsluiten van de CAO's staat de vakbeweging sterk. Ondanks een decennium discussie over decentralisatie is de CAO nog steeds de kern van de arbeidsverhoudingen. Bij het merendeel van die CAO's zijn één of meer van de bonden die vertegenwoordigd zijn in de Stichting van de Arbeid onderhandelingspartner namens de werknemerszijde. Er is een zekere toename van het aantal bedrijfs-CAO's (ten koste van de bedrijfstak-CAO) merkbaar, maar ook daar onderhandelen diezelfde vakbonden namens de werknemers. Er is veel gediscussieerd over de mogelijkheid om CAO's af te sluiten met ondernemingsraden in plaats van met vakbonden. Interviews met directeuren en P&O chefs van een kleine steekproef van 10 bedrijven laat zien dat deze discussie een hoog theoretisch gehalte heeft. Slechts één van de tien blijkt dat te willen. De meeste bedrijven onderhandelen liever met een instantie die meer buiten bedrijf staat. Een keertje goed ruzie maken is dan niet zo erg. Die onderhandelaar zit morgen weer in een ander bedrijf te onderhandelen. Ruzie maken met een delegatie van de eigen werknemers is veel vervelender.

Dit alles wil niet zeggen dat de situatie van de Nederlandse vakbeweging vrij is van problemen. Met name in de eerste helft van de jaren tachtig liep het ledental fors terug. De legitimiteit van de vakbeweging als vertegenwoordiger van alle werknemers kwam in gevaar. Inmiddels lijkt die crisis min of meer bezworen, maar de ontwikkeling van het ledental blijft voor de vakbeweging niet zonder zorgen. De vakbeweging wint slechts mondjesmaat leden in de snel groeiende dienstensector, terwijl de werkgelegenheid in industrie met zijn hoge organisatiegraad

voortdurend afkalft. Bovendien is de positie van de vakbeweging steeds meer gebaseerd op haar ledental in de collectieve sector.

Het kernprobleem van een coöperatieve vakbeweging is het *free rider probleem*. De belangrijkste toegevoegde waarde van de vakbeweging zijn de onderhandelingen over de jaarlijkse loonstijging. Niet leden profiteren evenzeer van die service als leden. Het is voor een werknemer daarom aanlokkelijk om geen lid te worden van de bond. Slechts een vaag soort solidariteitsgevoel kan hem of haar ertoe overhalen om toch maar de contributie over te maken. Vanzelfsprekend is de bereidheid om dat te doen omgekeerd evenredig aan de hoogte van de contributie. Als het free rider probleem niet het aantal leden beperkt, dan beperkt het in ieder geval het contributie niveau.

Een coöperatieve vakbeweging heeft in essentie twee methoden om dit probleem op te lossen: een wettelijk steuntje in de rug, bijvoorbeeld in de vorm van een Algemeen Verbindend Verklaring of een *closed shop*, of een flinke vinger in de pap bij de uitvoering van de sociale zekerheid. Zonder een dergelijke steun is de coöperatieve strategie op langere termijn niet houdbaar. De ervaring leert dat sociale zekerheid een steviger basis voor de vakbeweging biedt dan het wettelijk steuntje in rug. Landen waar de vakbeweging de sociale zekerheid uitvoert kennen over het algemeen een veel hogere organisatiegraad dan landen die het louter van AVV en aanverwante moeten hebben.

De vakbeweging moet zich zonder de steun maximalistischer opstellen om aan ledenbinding te doen. Daarmee bindt ze *insiders* aan zich, maar maakt ze zich tegelijkertijd onaantrekkelijk als onderhandelaar voor nieuwe arbeidsrelaties, zie hoofdstuk 6. Haar ledenbestand krimpt aldus geleidelijk ineen, zoals thans in de Verenigde Staten gebeurt. Het is erg moeilijk om te bepalen of AVV het cruciale element is in deze wettelijk steun. Daarvoor is de mogelijkheid voor de vakbeweging om voet te krijgen in nieuwe bedrijven te zeer afhankelijk van tal van andere institutionele details. Echter, het heeft er alle schijn van dat AVV, met name de mogelijkheid die daardoor ontstaat om het vakbondstientje te innen, een cruciale factor is voor het overleven van de vakbeweging.

De vraag is nu of de Nederlandse vakbeweging niet ook rechtstreeks moet worden betrokken bij de uitvoering van de sociale zekerheid, zodat haar ledental omhoog gaat. De analyse in dit boekje suggereert dat dit eigenlijk niet nodig is. Een goed gespreid ledenbestand van circa 25 à 40 % van de werknemers is voldoende om de positie van de vakbeweging als onderhandelaar te kunnen bewaren. Een hogere organisatiegraad heeft ook nadelen. Werkgevers zullen zeer wantrouwend worden ten aanzien van de macht van de vakbeweging. Een vakbond beweert dan wel *welvaart maximerende* strategie te volgen, maar wie zegt dat de bond niet later onder druk van de zittende leden alsnog de *aandeel maximerende* strategie gaat volgen, zie hoofdstuk 6. De ondergang van het Zweedse model geeft wat dat betreft te denken. Angst om geen voet aan de grond te krijgen in nieuwe bedrijven hoeft een vakbond niet te hebben, want via de sociale zekerheid zullen de leden altijd binnen blijven stromen. Een lagere organisatiegraad vergroot de geloofwaardigheid van de *welvaart maximerende* strategie. Die geloofwaardigheid is een crucial gegeven.

## 7.4 Het profiel van de vakbeweging

In de discussie over de toekomst van de vakbeweging komen een aantal concrete voorstellen en ideeën met vaste regelmaat boven drijven. De economische analyse geeft belangrijke aanknopingspunten om zich een oordeel te vormen over de vraag welke ideeën nadere studie waard zijn en welke de vakbeweging beter niet kan overwegen.

### *De vakbeweging als sociale ANWB*

Sommigen bepleiten een strategie waarbij de vakbeweging wordt omgezet in een soort sociale ANWB. De vakbeweging zou zich meer op individuele dienstverlening richten en de collectieve belangenbehartiging laten varen. Deze gedachte sluit aan bij de veelbesproken trend van emancipatie en flexibilisering. Als meer en meer werknemers mondig genoeg zijn om voor hun eigen arbeidsvoorwaarden op te komen en als arbeidsvoorwaarden steeds sneller moeten worden aangepast aan nieuwe omstandigheden, dan is collectieve belangenbehartiging achterhaald. In plaats daarvan kan de vakbeweging zich in deze visie beter toeleggen op hulp aan degenen die individueel in problemen zijn gekomen. Kortom: minder banen voor CAO-onderhandelaars en meer voor juristen.

Het aardige van de contracten die zijn besproken in hoofdstuk 2 is dat deze redenering daarvoor niet geldt. Die contracten laten individuele werknemers en hun werkgevers vrij om indien de uitkomsten van de centrale of bedrijfstak gewijze onderhandelingen hen beiden niet bevallen, dat zij dan op individueel niveau kunnen heronderhandelen. Flexibilisering gaat dus goed samen met het daar besproken systeem van CAO onderhandelingen. Ook de emancipatie van werknemers betekent niet het einde van collectieve onderhandelingen. Immers, ook zij hebben te maken met het *hold up* probleem en ook bij hen is delegatie van onderhandelingsbevoegdheden daarvoor de beste oplossing.

De analyse in dit boekje impliceert niet dat individuele dienstverlening zinloos is. Het hart van de marktpositie de vakbeweging is echter haar positie in collectieve arbeidsvoorwaarden onderhandelingen. Die positie moet de vakbeweging nooit opgeven.

### *De vorm van de CAO*

Het model uit hoofdstuk 2 leert ons ook iets over de vormgeving van CAO's. Een CAO is voornamelijk een beveiliging tegen een eenzijdig wijziging van de lonen, ofwel door de werkgever, ofwel door de werknemer. Immers, zolang één van beide partijen belang heeft bij handhaving van de CAO, zolang wordt zij gehandhaafd. Geen van beide heeft er belang bij op herziening aan te sturen omdat hij of zij weet dat de ander zich daar met hand en tand tegen zal verzetten. Alleen als beide partijen het gezamenlijk eens zijn over een wijziging in het loon, bijvoorbeeld een loonsverhoging om te voorkomen dat een werknemer wordt weggekocht door de concurrent, of omgekeerd, een loonsverlaging om het faillissement van de onderneming te voorkomen zal een dergelijke CAO op individueel niveau worden heronderhandeld. Zolang één van beide partijen naleving van de CAO eist, zal dat gebeuren.

CAO's zijn een typisch voorbeeld van *zelfhandhavende normen*, zie hoofdstuk 4. Ze bepalen het loonniveau, omdat iedereen weet dat iedereen weet, enzovoort, dat eisen die boven de CAO uitgaan toch niet worden gerealiseerd. Dus zal niemand het in zijn hoofd halen dergelijke eisen te stellen. Op centraal niveau wordt bij de CAO onderhandelingen een norm voor de loonsverhoging gesteld, en die norm wordt in de grote meerderheid van de gevallen nageleefd, zie de loonsverhogingen in tabel 2.1.

Omdat CAO's zelfhandhavend zijn, hoeft de vakbeweging er ook niet als een politieagent bovenop te zitten. De norm wordt vanzelf gehandhaafd. Op micro niveau is er immers bijna altijd één partij die er belang bij heeft om de naleving van het contract, de zelfhandhavende norm, te handhaven omdat een wijziging ten koste van zijn winstaandeel gaat. Als beide partijen van die norm afwillen, dan worden zij er blijkbaar beide beter van. In dat geval heeft het voor de vakbeweging weinig zin daar tegen in te gaan.

Deze redenering pleit voor bijvoorbeeld *raam CAO's*, waar de invulling op micro niveau kan

worden geregeld. Het raamwerk blijft in de later onderhandelingen op micro niveau door zijn zelfhandhavende karakter als kader overeind. De vakbeweging kan daarom ook ruimhartig omgaan met dispensatiebepalingen, zonder dat zij ieder verzoek afzonderlijk hoeft te beoordelen. Binnen een CAO zijn zelfs individuele arbeidsovereenkomsten denkbaar, waarbij de CAO onderhandelingen bepalend zijn voor de jaarlijkse aanpassing van deze individuele contracten. Al dit soort instrumenten vergroten de mogelijkheid om flexibiliteit te combineren met collectieve onderhandelingen.

Deze redenering pleit tegen een sterk centralistische handhaving van CAO's middels gebureaucratiseerde dispensatiebepalingen met toetsingscommissie op bedrijfstak niveau. Evenzeer pleit zij tegen handhaving van CAO's middels boetebepaling voor leden van werkgeversverenigingen die afwijken van de CAO.

#### *Coördinatie van arbeidsvoorwaarden?*

Coördinatie van arbeidsvoorwaarden staat al een aantal jaren in een kwade reuk. In het licht van de analyse in dit boekje is daar geen aanleiding voor. De coördinatie van arbeidsvoorwaarden tussen bedrijven en bedrijfstakken is een zeer belangrijk middel tegen de macht van insiders. Door de zwakke broeders als meetlat voor de loonstijging in de winstgevende bedrijven te hanteren, wordt de loonstijging in die bedrijven beperkt. Dat leidt daar tot een grotere werkgelegenheids groei.

Ook bij de aanpassing van het loonniveau aan conjuncturele schokken, speelt coördinatie een grote rol, zie hoofdstuk 5. Indien alle bedrijven ieder voor zich hun loonbeleid zouden bepalen, dan zou de aanpassing veel trager tot stand komen. Werklozen zouden voor langere tijd aan de kant komen te staan, met als gevolg dat hun kwalificaties verouderen. Bovendien zou de aanpassing asymmetrisch zijn, dat wil zeggen, zich in eerste instantie beperken tot de onderkant van de arbeidsmarkt. Door informatie te bundelen komt aanpassing sneller en vollediger tot stand.

In dat licht is het enigszins merkwaardig om te zien hoe krampachtig er door zowel werknemers als werkgevers met het fenomeen "coördinatie" wordt omgegaan. Iedereen doet zijn uiterste best om de ander duidelijk te maken dat zij onderhandelingsposities niet meer onderling coördineren. Wie echter zijn ogen en oren de kost geeft weet dat er *de facto* nog steeds driftig overlegd en gecoördineerd wordt. Daar is niks verkeerd aan en er is dus weinig aanleiding om daar omheen te draaien.

#### *Brede of smalle vakbeweging?*

Een voortdurend terugkerend thema in de strategiediscussie binnen de vakbeweging is of zij breed of smal moet zijn. De analyse in dit boek laat zien dat dat ervan afhangt hoe je breed en smal definieert. De vakbeweging doet er verstandig aan zijn pretenties te beperken als om de aard van zijn activiteiten gaat. Loononderhandelingen zijn haar kernactiviteit, dat moet dus optimaal gebeuren en is dientengevolge de eerste prioriteit. De oplossing van het '*free rider*' probleem bij de ledenverwerving is daarbij de grootste bottleneck. Individuele dienstverlening, niet in de laatste plaats bij het dichten van gaten in de sociale zekerheid, is daarvoor een uitstekend instrument. Dat is dus de tweede prioriteit. Al het andere heeft een lagere prioriteit, zoals de zorgen over de lokale lasten, de kwaliteit van het openbaar vervoer en het behoud van het leefmilieu. Voor die zaken zijn andere stichtingen en instanties als eerste verantwoordelijk. Voor de vakbeweging leidt dit soort activiteiten slechts tot versnippering van schaarse middelen. In die zin opgevat moet de vakbeweging smal zijn.

Wil de vakbeweging het huidige coöperatieve evenwicht instandhouden dan moet zij echter breed



zijn waar het gaat om de organisatiegraad. Het coöperatieve evenwicht kan alleen blijven bestaan als de vakbeweging in staat is om de insider macht aan banden te leggen, zie hoofdstuk 6. Dat kan alleen als zij in veel sectoren voet aan de grond heeft. In die zin zijn de activiteiten van de laatste tien jaar, gericht op het verhogen van de organisatiegraad in de dienstensector een waardevolle investering geweest.

#### *Verdere ontwikkeling van het bedrijvenwerk?*

Soms komt nog wel eens de droom op van een vakbeweging met sterke bedrijfsledengroepen en die, vrij naar Ruud Vreeman, is geworteld in de haarvaten van de maatschappij. De Britse en Amerikaanse situatie dient daarbij impliciet als voorbeeld. Echter, de rol die de Nederlandse vakbeweging thans speelt, die van ongebonden loononderhandelaar die in staat is het *hold up* probleem te omzeilen doordat zij niet bij het dagelijkse productieproces betrokken is, gaat dan verloren. Zoals we eerder gezien hebben zijn loononderhandelingen de kernactiviteit van de Nederlandse vakbeweging. Grote investeringen in het bedrijvenwerk zouden een bedreiging zijn voor die positie. De vakbeweging zou makkelijk van positie kunnen veranderen, van het coöperatieve evenwicht naar het antagonistische evenwicht, zie hoofdstuk 6.

#### *De relatie vakbeweging-ondernemingsraad*

De tijd ligt nog niet zo heel ver achter ons dat de vakbeweging de ondernemingsraad niet anders wilde beschouwen dan als een concurrent. Het instituut ondernemingsraad werd bijna beschouwd als 'truc' van ondernemers om de vakbond buiten de poort te houden. Deze opvatting is niet zo vreemd. Zo is het tot op de dag van vandaag in de Verenigde Staten wettelijk verboden voor werkgevers om een regulier overleg orgaan met hun werknemers op te zetten omdat een dergelijk orgaan bedoeld zou kunnen zijn als een instrument tegen de vakbeweging.

In Nederland is deze opvatting in de loop der jaren onhoudbaar gebleken. De voornaamste reden daarvoor was dat het juist de kaderleden van de vakbond waren die zitting namen in de ondernemingsraad. Aldus ontstond de rare situatie dat het eerste uithangbord van de vakbeweging binnen het bedrijf, namelijk die kaderleden, zitting nam in een orgaan waar diezelfde vakbeweging op voet van oorlog mee leefde. Inmiddels heeft de vakbeweging leren omgaan met een situatie waarin zowel de vakbeweging als de ondernemingsraad een spreekbuis is voor werknemers.

Een tijd lang bestond de gedachte dat de ondernemingsraad de rol van de vakbeweging zou overnemen, zie hoofdstuk 2. In de praktijk blijkt daar weinig van. De ondernemingsraad krijgt weliswaar een steeds belangrijkere functie, maar er tekent zich een volstrekt natuurlijke scheiding af tussen de taak van de vakbeweging en die van de ondernemingsraad. Die scheiding sluit nauw aan bij het theoretische model dat in hoofdstuk 2 is uiteengezet. Indien de onderhandelingen louter gaan om verdelen van de koek tussen werknemer en werkgever (d. w. z.: één gulden extra voor de werkgever is gelijk aan één gulden minder voor de werknemer, en vice versa), dan heeft de vakbond het voortouw. De reden is duidelijk: het beperken van het *hold up* probleem. Indien de onderhandelingen gaan over zaken die bedrijfsgebonden informatie vereisen (zoals interne procedures of werkroosters) dan heeft de ondernemingsraad het voortouw. In dit soort zaken gaat het niet om een pure verdelingskwestie, maar ook om een kwestie van doelmatigheid: hoe regelen we het zo dat het werk op het juiste moment gedaan wordt, terwijl Jan en Truus toch op tijd thuis kunnen zijn voor het diner.<sup>18</sup> Ook hier is duidelijk waarom de

---

<sup>18</sup>Hier doet zich het probleem voor dat verdelings- en doelmatigheidsvragen niet eenduidig kunnen worden gesplitst, omdat iedere doelmatigheidsvraag altijd verdelingsaspecten kent (dat geldt niet andersom), zie Freeman en Lazear (1994). Het zou aardig zijn om theoretisch te onderzoeken hoe efficiënte instituties er in dat geval uitzien.

ondernemingsraad het voortouw heeft: de vakbond ontbeert de noodzakelijke informatie om al dat soort detail kwesties efficiënt te regelen, vergelijk ook de discussie over het verschil tussen een bedrijfsvakbond en een corporatistische vakbondsfederatie in hoofdstuk 1. De taakverdeling die hier is geschetst heeft dus een natuurlijke basis en kan daarom nog jaren mee.

### *Loonmatiging*

Wat is in dit verhaal de rol van de klassieke pleidooien voor loonmatiging? Zoals in hoofdstuk 1 en 5 is uiteengezet lijkt het mij onwaarschijnlijk dat de vakbeweging langdurig de lonen voor alle werknemers onder of juist boven het marktevenwicht kan drukken. Het marktmechanisme roept zeer sterke krachten op die een dergelijk streven snel de nek om zouden draaien. In die zin is de betekenis van loonmatiging beperkt.<sup>19</sup> Toch zijn er twee redenen waarom loonmatiging een belangrijk credo is.

Ten eerste past het *gemiddelde* loonniveau zich met enige vertraging redelijk aan aan het evenwichtsniveau, de lonen in *individuele* bedrijven en bedrijfstakken doen dat niet. Een vergelijking met landen zonder enige vorm coördinatie in de loonvorming, zoals de Verenigde Staten en Canada laat zien dat daar de bedrijfstakken met een hoog winstaandeel hogere lonen betalen. De onderhandelingsmacht van insiders biedt hun de mogelijkheid om zich een deel van dit winstaandeel toe te eigenen. Dat leidt tot een ondoelmatige allocatie van arbeid over bedrijfstakken: de bedrijfstakken met een hoog winstaandeel hebben te weinig werknemers in dienst, die met een laag winstaandeel teveel. Pleidooien voor loonmatiging zijn een hulpmiddel om de insidermacht aan banden te leggen, zie hoofdstuk 4.

Ten tweede, het streven naar niet marktconforme loonvorming zou door de marktkrachten "snel" de nek om worden gedraaid, maar wat is snel? Empirisch onderzoek leert dat daar makkelijk een jaar of vijf overheen kan gaan, zie hoofdstuk 5. In de tussentijd kan al veel ellende zijn aangericht. Om de aanpassing aan verslechterende economische omstandigheden te versnellen vervullen pleidooien voor loonmatiging een nuttige functie.

## 7.5 Wat verklaart dan de Europese hysteresis?

Dit boekje opende met een bespreking van het *hysteresis* verschijnsel. De economische theorie voorspelt dat de werkloosheid zich na een schok relatief snel weer terugbeweegt naar het oorspronkelijke evenwichtsniveau. De Europese werkelijkheid (i.t.t. de Verenigde Staten) is anders. Na iedere schok stijgt de werkloosheid, maar een terugkeer naar het evenwicht is er niet bij. Aan het slot van dit boekje kom ik terug op de vraag welke factoren deze Europese ervaring kunnen verklaren.

Blanchard en Summers (1987) noemen drie mogelijke oorzaken van hysteresis. De instituties voor loonvorming zijn er daarvan één. De Europese vakbonden zouden slechts de belangen van de werkende insiders op het oog hebben. Na iedere schok worden dat er minder, zodat er steeds hogere lonen kunnen worden vastgesteld zonder de belangen van de resterende leden te schaden. Theoretisch is dat minder waarschijnlijk, omdat de groeiende groep outsiders zonder werk met toenemende inzet zal trachten om via loononderbieding weer aan de slag te komen, zie hoofdstuk 1. Ook het empirisch bewijsmateriaal in dit boekje, met name dat in hoofdstuk 5, laat zien dat die verklaring minder waarschijnlijk is. De aanpassing aan externe schokken verloopt in Europa over het algemeen sneller dan in de Verenigde Staten.

---

<sup>19</sup>De door Kleinknecht bepleitte loongolf acht ik daarom niet zozeer onwenselijk, als wel niet realiseerbaar. Als hij realiseerbaar zou zijn, dan zou ik hem onwenselijk vinden.

Dit alles roept de vraag op welke factoren dan wel verantwoordelijk zijn voor de Nederlandse (en: Europese) hysteresis? De meest waarschijnlijke verklaring is dat de oorzaak ligt in de sociale zekerheid, met name de directe relatie tussen lonen en uitkeringen. De makkelijkste manier om dit te begrijpen is uit te gaan van een economie met twee sectoren, een regulier segment en een informeel of secundair segment. In het geval er een stelsel van sociale zekerheid bestaat, staat dit secundaire segment voor "werkloosheid".

In een "normale" economie (d.w.z. zonder sociale zekerheid) leiden te hoge lonen in de reguliere sector tot de afstoot van werkgelegenheid naar het secundaire segment. Ook daar werkt de markt: het grote aanbod van arbeid zet de inkomens in het secundaire segment onder druk. Die druk vertaalt zich in een neerwaartse druk op de lonen in de reguliere sector, waardoor de vraag naar arbeid in die sector toeneemt, net zo lang tot er een nieuw evenwicht is. Kortom, in deze economie passen de lonen zich aan. De inkomensdaling in het secundaire segment is de initiator van dit proces.

Echter, wanneer het stelsel van sociale zekerheid de rol van de secundaire sector overneemt, reageert het inkomensniveau in die sector niet langer op het aanbod van arbeid. Zodra de werkgelegenheid in de reguliere sector afneemt en meer mensen als werklozen in het secundaire segment emplot moeten vinden, garandeert de sociale zekerheid, waarvan de uitkeringen in de pas lopen met de loonontwikkeling, dat het inkomensniveau in dat segment niet onder druk komt te staan. Bijgevolg zullen ook de lonen in het reguliere segment zich niet aanpassen. Niet de lonen, maar de verdeling van werkgelegenheid tussen regulier en secundair segment past zich aan aan externe schokken.

Er is zelfs een mechanisme wat deze tendens versterkt. Stel dat er een relatie is tussen netto loon en netto uitkering. Als het aanbod in het secundaire segment toeneemt, dan zal meer geld nodig zijn om al die mensen van een uitkering te voorzien. Bijgevolg zullen de premies omhoog moeten. Die premies leiden tot een stijging van de loonkosten, waardoor nog meer mensen van het reguliere naar het secundaire segment worden geduwd.

Het is uiterste moeilijk om deze analyse empirisch te onderbouwen om de simpele reden dat de meeste Europese landen die te maken hebben met hysteresis zowel een corporatistische systeem van loonvorming als een uitgebreid systeem van sociale zekerheid hebben. Canada is de belangrijkste uitzondering. Daar is de loonvorming nagenoeg volledig gedecentraliseerd (net zoals in de Verenigde Staten), maar bestaat wel een veel uitgebreider stelsel van sociale zekerheid. Anders dan de Verenigde Staten heeft Canada dan ook een vergelijkbare ontwikkeling van de werkloosheid gehad als Europa. Dit suggereert dat de sociale zekerheid de belangrijkste factor is geweest.

Niet alleen de overheid, maar ook de vakbeweging kan uit deze analyse lering trekken. Op korte termijn kan het voor de vakbeweging aantrekkelijk zijn om de netto inkomens op peil te houden. Daardoor daalt de werkgelegenheid. De vakbeweging reageert hier op door voor de getroffen mensen zo gunstig mogelijke afvloeiingsregelingen te treffen, bijvoorbeeld door druk uit te oefenen op de overheid om de uitkeringen op peil te houden. Misschien is dit nog wel het meest schadelijke effect van corporatistische structuren. Het is niet het directe effect van de vakbeweging op de lonen dat leidt tot hysteresis. De indirecte weg, via het eisen van riant afvloeiingsregelingen, vaak op kosten van de overheid, is veel bedreigender. De afgelopen vijftien jaar heeft iedereen één les geleerd: uitbreiding van sociale zekerheid is niet het juiste antwoord op internationale recessies; aanpassing van de lonen is de enige mogelijkheid. Met die les in het achterhoofd heeft de Nederlandse vakbeweging een grote toekomst.