

Noé van Hulst

De effectiviteit van loonmaatregelen in de jaren zeventig en tachtig

Inleiding

Formeel gezien kent Nederland sinds 1970 een systeem van vrije loonvorming. In dat jaar wordt de in staat van ontbinding verkerende geleide loonpolitiek met de parlementaire aanvaarding van de Wet op de Loonvorming (of kortweg: de *Loonwet*) definitief begraven. De Loonwet legt de verantwoordelijkheid voor de loon- en arbeidsvoorwaardenvorming in beginsel bij werknemersorganisaties en werkgevers(organisaties), dat wil zeggen bij de CAO-partijen. De door deze partijen afgesloten CAO's hoeven niet meer, zoals onder de geleide loonpolitiek het geval was, goedgekeurd te worden door bepaalde (semi-)overheidsinstanties.

Ondanks het feit dat het *principe* van de vrije loonvorming in de Loonwet stevig verankerd ligt, verschaft deze wet aan de overheid ook bevoegdheden om in te grijpen in de vrije loonvorming als het "belang van de nationale economie" dat vereist. Deze bevoegdheden zijn hoofdzakelijk vastgelegd in *artikel 10* van de Loonwet. Dit artikel geeft de minister van Sociale Zaken de mogelijkheid om een *loonmaatregel* te treffen. Door middel van zo'n loonmaatregel kan de overheid de loon- en arbeidsvoorwaardenontwikkeling voor een beperkte periode aan banden leggen.¹ De praktijk van de jaren zeventig en tachtig laat zien dat de overheid sinds 1970 regelmatig gebruik heeft gemaakt van haar bevoegdheid om de loonvorming te reguleren. In bijna de helft van de jaren wordt de onderhandelingsvrijheid van CAO-partijen door overheidsingrijpen ernstig

67

1. De specifieke bevoegdheden m.b.t. de vaststelling van inhoud en duur van loonmaatregelen zijn in de loop der jaren via wetwijzigingen herhaaldelijk aangepast in de richting van meer bevoegdheden voor de overheid. Zo wordt de afgelopen jaren steeds een loonmaatregel voor een heel jaar genomen (oorspronkelijk gold een maximum van een half jaar) en

bestaat tegenwoordig zelfs de mogelijkheid om in te grijpen in afzonderlijke CAO's. Voor het onderwerp van *dit* artikel is dit evenwel niet essentieel. Zie voor een gedetailleerde beschrijving van de diverse wijzigingen van de Loonwet: Van Drimmelen en Van Hulst (1981), hfst. 1.

belemmerd. De afgelopen jaren staan zelfs geheel in het teken van de loonmaatregelen.

Men kan constateren dat dit voortdurende overheidsingrijpen in toenemende mate wrevel wekt, met name bij werknemers- en werkgeversorganisaties. Er bestaat bij deze organisaties een sterke behoefte aan decentralisatie, dat wil zeggen aan vrije CAO-onderhandelingen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau. Van bovenaf opgelegde loondekreten worden daarom als buitengewoon hinderlijk ervaren. De vakbeweging ziet hierin steeds meer een aantasting van haar maatschappelijke funktioneren, terwijl de werkgevers(organisaties) zich beperkt voelen in hun mogelijkheden om een flexibel beloningsbeleid te voeren.² De sociale partners zijn bovendien unaniem van opvatting dat de frekwente looningrepen in toenemende mate op gespannen voet komen te staan met het in de Loonwet vastgelegde beginsel van de kontraktvrijheid alsmede met ook door Nederland geratificeerde internationale verdragen, die hetzelfde principe beogen te beschermen.³

Gelet op de bovengeschetste ontwikkelingen lijkt het nuttig om de verschillende looningrepen sinds 1970 eens op een rijtje te zetten en een poging tot beoordeling van hun effectiviteit te wagen. Dat is het doel van dit artikel. Paragraaf 1 schetst ter inleiding de plaats van het loonbeleid in het totale economische beleid. In paragraaf 2 passeren de diverse looningrepen vanaf 1970 de revue. In de paragrafen 3, 4 en 5 probeer ik vervolgens vanuit verschillende invalshoeken een beoordeling te geven van de effectiviteit van het overheidsingrijpen in de loonvorming. Daar zal dan blijken dat over de effectiviteit van de loonmaatregelen van de afgelopen jaren helaas nog maar tentatieve konklusies te trekken zijn; dit vanwege het ontbreken van definitieve cijfers over de gerealiseerde loonontwikkeling in dit jaren. Beargumenteerde voorspellingen zullen echter wel mogelijk zijn. Met enkele konklusies en slotopmerkingen sluit ik het geheel in paragraaf 6 af.

2. Deze standpunten van de sociale partners kan men met de regelmaat van de klok via de media vernemen. Recentelijk is gebleken dat bijv. de Industriebond FNV op grond hiervan 'politieke' stakingen tegen parlementair aanvaarde loonmaatregelen niet langer uitsluit (zie *NRC*, 30-3-1982). Zie voor een heldere verwoording van het werkgeversstandpunt: RNWV (1981).

3. Het gaat hierbij om een verdrag in het kader van de Internationale

Arbeidsorganisatie (ILO) en het Europees Sociaal Handvest. Zowel de FNV als het CNV hebben zich in het verleden bij de ILO beklagd over het gedrag van de Nederlandse overheid. Tot nu toe zonder veel succes, maar volgens topambtenaren van het Ministerie van Sociale Zaken komt het moment naderbij "dat de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en de Nederlandse rechter het beleid van de overheid onaanvaardbaar zullen vinden" (*NRC*, 4-1-1982).

De centrale plaats van het loonbeleid in het economisch beleid

Voor een goed inzicht in de achtergronden van het regelmatige overheidsingrijpen in de loonvorming is het van belang om kort in te gaan op de rol die beleidsmakers aan het loonbeleid in het algemeen toekennen. Daarbij bedoel ik met loonbeleid niet alleen overheidsingrijpen in de loonvorming, maar alle vormen van beleid die gericht zijn op een rechtstreekse beïnvloeding van de loonontwikkeling (dus ook overleg, overreding, oproepen tot loonmatiging en dergelijke). Gekonstateerd kan worden dat men in beleidskringen sinds het manifest worden van de economische crisis in toenemende mate belang hecht aan het loonbeleid. In het vervolg van deze paragraaf wordt bekeken hoe dit komt.

Dat zich in de loop van de jaren zeventig zowel in Nederland als in andere westerse landen een hardnekkige economische crisis heeft ontwikkeld, behoeft geen betoog. Deze crisis komt onder andere tot uitdrukking in stagnerende economische groei, groeiende werkloosheid en dalende bedrijfsrendementen. Het economisch beleid richt zich daarom in de jaren zeventig en tachtig op bestrijding van de economische crisis. Wat daarbij opvalt is, dat aan het loonbeleid een uitzonderlijk grote, en zelfs toenemende betekenis wordt toegekend. Dit begint al onder de kabinetten-De Jong en -Biesheuvel, maar de kabinetten-Den Uyl en -Van Agt I en II hebben deze beleidslijn in versterkte mate voortgezet. Belangrijkste doel van het loonbeleid is een beheersing c.q. matiging van de nominale loonontwikkeling. Loonmatiging wordt in de loop der jaren tot een uniek instrument van economisch beleid verheven. Vanwaar deze toenemende aandacht voor een loonmatigingsbeleid? Een en ander kan mijns inziens niet los worden gezien van het feit dat sinds 1974 de *VINTAF-modellen* van het Centraal Planbureau (CPB) een centrale rol spelen in de voorbereiding van het economisch beleid.⁴ In deze modellen heeft een geringere stijging van de loonvoet (= loonsom per werknemer) in bedrijven uitsluitend positieve gevolgen voor de volkshuishouding: na enkele jaren neemt zowel de werkloosheid als het inflatietempo af, het produktievolume van bedrijven stijgt, de arbeidsinkomensquote van bedrijven daalt, de kollektieve lastendruk loopt terug en de lopende rekening op de betalingsbalans verbetert. Zoals Driehuis opmerkt is er volgens de *VINTAF-modellen* geen enkel ander beleidsinstrument waarmee zoveel wenselijk geachte doelstellingen tegelijkertijd bereikt kunnen worden.⁵ In dit licht bezien is het niet verwonderlijk dat aan het loonbeleid in de jaren zeventig en

4. Zie ook Driehuis (1980), p. 201.

5. Driehuis (1980), p. 201.

tachtig zo'n zwaar gewicht is toegekend. Wel moet hierbij de kritische kanttekening worden gemaakt, dat gefundeerde wetenschappelijke kritiek op de VINTAF-modellen, die vaak een relativering van de spelfunctie van de loonvoet inhield, bij de beleidsmakers kennelijk (nog?) niet tot een minder eenzijdige oriëntatie op het loonbeleid heeft geleid.⁶

2 De looningrepen van 1970 tot nu

Vanaf 1970 heeft de overheid in totaal in een zestal jaren in de loonvorming ingegrepen: in 1971, 1974, 1976, 1980, 1981 en 1982. In deze paragraaf bespreek ik deze looningrepen stuk voor stuk. Daarbij zal de nadruk komen te liggen op een weergave van inhoud en doelstelling van de diverse ingrepen; de aanleiding tot het ingrijpen zal telkens slechts summier worden toegelicht.

2.1 De loonmaatregel 1971

Eind 1970 kondigt het centrum-rechtse kabinet-De Jong voor de eerste helft van 1971 een loonmaatregel af.⁷ Aanleiding tot dit ingrijpen vormt het stijgingstempo van de loonvoet in bedrijven (meer dan 13% in 1969 en 1970) en de omstandigheid dat de centrale werknemers- en werkgeversorganisaties in het najaar van 1970 niet tot een centraal akkoord zijn gekomen. In regeringskringen vreest men een acceleratie van de loonvoetstijging met alle gevolgen vandiën voor het inflatietempo. Inhoudelijk komt de loonmaatregel hierop neer, dat CAO's die begin 1971 aflopen gedurende een half jaar in beginsel niet vernieuwd mogen worden. De loonmaatregel staat wel toe dat direct na afloop van deze contracten een loonsverhoging van maximaal 3% wordt gegeven met daar bovenop nog een loonsverhoging van 1% drie maanden later. Voorts mogen arbeidsvoorwaardenverbeteringen die partijen reeds vóór het van kracht worden van de loonmaatregel voor 1971 overeengekomen zijn, gewoon doorgang vinden.⁸ Dit is met name van belang omdat op de ingangsdatum van de loonmaatregel circa 25% van de CAO-werknemers onder meerjarige contracten valt, die pas in 1972 aflopen en die voor 1971 uiteraard wel in een zekere contractloonstijging voorzien.

6. Zie voor een overzicht van de wetenschappelijke discussie over de VINTAF-modellen: Driehuis en Van der Zwan (red.) 1978.

7. De feitelijke gegevens die in deze deelparagraaf worden vermeld zijn ontleend aan Windmuller en De Galan (1977), pp. 163-166 en het *Centraal Economisch Plan (CEP)*

1971 en 1972.

8. Tevens wordt toegestaan om de extra uitkering van maximaal f 400 per jaar, die in 1970 na de bekende havenstaking op grote schaal is uitbetaald (de zgn. f 400-golf), in de loonschalen te verwerken, zie *CEP 1971*, p. 86.

De vakbeweging protesteert heftig tegen de instelling van de loonmaatregel en organiseert onder andere een algemene staking van één uur om het parlement onder druk te zetten. Als het parlement desondanks akkoord gaat met de loonmaatregel, kondigt de vakbeweging compenserende looneisen na afloop van de loonmaatregel aan. Begin augustus 1971 trekt het nieuw aangetreden centrum-rechtse kabinet-Biesheuvel de loonmaatregel met terugwerkende kracht in. Hierna worden in de nieuwe CAO's alsnog forse kontraktloonstijgingen van gemiddeld 6,5% overeengekomen, "deels duidelijk als reactie op de matiging".⁹

2.2 De Machtigingswet 1974

In het najaar van 1973 besluit het centrum-linkse kabinet-Den Uyl na de mislukking van het centraal overleg door middel van een Machtigingswet de ontwikkeling van zowel lonen als andere inkomens in 1974 aan banden te leggen.¹⁰ Aanleiding tot dit ingrijpende besluit vormt de oliekrisis, die gepaard gaat met grote invoerprijsstijgingen en een boycot door Arabische landen, en de toenemende werkloosheid. De Machtigingswet beperkt de initiële kontraktloonstijging in 1974 tot f 45 bruto per maand voor elke werknemer en laat daarnaast de prijskompensatie in dat jaar ongemoeid, zij het dat via een ingewikkelde regeling tijdelijke voorschotten op de prijskompensatie worden toegekend en dat in de prijskompensatie verplicht een vloer wordt aangebracht. Bij de loonbepalingen van de Machtigingswet wordt handhaving van het reëel vrij beschikbaar inkomen voor de modale werknemer (exklusief incidentele loonstijging) als randvoorwaarde beschouwd. De door de Machtigingswet opgelegde initiële kontraktloonstijging 'in centen' komt in procenten neer op een verhoging van circa 3%. Achteraf blijkt er in 1974 sprake te zijn geweest van een initiële kontraktloonstijging van 3,5%. Met andere woorden: er heeft een lichte overschrijding plaatsgevonden van de in de Machtigingswet toegestane verhogingen.

2.3 De loonmaatregelen 1976

Als de onderhandelingen die in het najaar van 1975 plaatsvinden over een centraal akkoord voor 1976 mislukt zijn, vaardigt het kabinet-Den Uyl eind 1975 een loonmaatregel van een half jaar uit.¹¹ Belangrijkste aanleiding is nu de zorgwekkende

9. CEP 1972, p. 83.

10. De feitelijke gegevens in deze deelparagraaf zijn ontleend aan Windmuller en De Galan (1977), p. 171, CEP 1974, pp. 108-109 en pp. 116-117, *Macro Economische Verkenning (MEV) 1975*, pp. 63,

66 en CEP 1975, pp. 99-101.

11. De feitelijke gegevens in deze deelparagraaf zijn ontleend aan Windmuller en De Galan (1977), pp. 172-173, CEP 1976, pp. 103, 109-110, CEP 1977, pp. 100-101.

werkloosheidsontwikkeling. Door de loonmaatregel hoopt de regering de loonvoetstijging in 1976 te beperken van 9,5 à 10% (door het CPB voorspeld in de *Macro Economische Verkenning 1976*) tot hooguit 9%. Hierdoor zou een matiging van het inflatietempo gerealiseerd worden, alsmede een verbetering van de werkgelegenheidssituatie via optredend rendementsherstel. Het kabinet stelt zichzelf wel de randvoorwaarde dat de koopkracht van de modale werknemer gehandhaafd moet worden. De loonmaatregel betekent concreet dat alleen de prijskompensatie per 1 januari 1976 uitbetaald mag worden.

Door middel van een aantal tijdelijke wetswijzigingen verschaft de overheid zich in de loop van 1976 vervolgens de bevoegdheid om de loonontwikkeling ook in de tweede helft van 1976 te reguleren. Deze vervolg-looningreep houdt in dat alle werknemers in plaats van de prijskompensatie per 1 juli een bruto loonsverhoging van f 30 per maand ontvangen. Voorts vindt er enige verlichting van de sociale premiedruk plaats. Ten behoeve van de koopkrachthandhaving besluit het kabinet eind 1976 alle werknemers voor eigen rekening van de overheid een eenmalige uitkering van f 60 bruto te geven.

De vakbeweging heeft tegen de loonmaatregelen van 1976 wel protest aangetekend, maar toch beduidend minder heftig dan ten tijde van de loonmaatregel 1971. Achteraf is gebleken dat er in 1976 een zeer aanzienlijke incidentele loonstijging is opgetreden, die de raming van het CPB fors heeft overschreden.

2.4 De loonpauzes 1980 en de loonmaatregel 1980

Begin januari 1980 kondigt het centrum-rechtse kabinet-Van Agt I, na een mislukte poging om de sociale partners tot een vrijwillige loonpauze te bewegen, een wettelijke loonpauze van twee maanden af, die later verlengd wordt met één maand.¹² Verschillende omstandigheden vormen de aanleiding tot deze looningreep. Eind 1979 sluiten vakcentrales en centrale werkgeversorganisaties bijna een centraal akkoord, dat zou zijn neergekomen op een loonvoetstijging die zeker niet lager zou zijn geweest dan in de *MEV* voor 1980 geraamde 7,5%.¹³ Het kabinet acht dit cijfer van 7,5% al te hoog en vreest na het afspringen van het 'bijna-akkoord' een uit de hand lopen van de loonontwikkeling in de CAO-onderhandelingen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau. Rond de

12. Feitelijke gegevens in deze deel-paragraaf zijn ontleend aan *CEP 1980*, pp. 107-108, *MEV 1981*, pp. 57-59, *CEP 1981*, pp. 98-100 alsmede verscheidene artikelen in

kranten, weekbladen e.d.
13. Van belang is hierbij nog dat op het laatste moment de vakbeweging (i.c. de FNV) niet kon instemmen met het 'bijna-akkoord'.

jaarwisseling komt het CPB met bijgestelde prognoses over de economische ontwikkeling in 1980. Hierin worden vooral als gevolg van nieuwe olieprijsstijgingen een, ten opzichte van de oorspronkelijke ramingen uit de *MEV 1980*, sterker stijgende werkloosheid, een verder oplopend financieringstekort en nog verder dalende rendementen voorzien.

De afgekondigde loonpauze houdt een bevrozing van lonen en andere arbeidsvoorwaarden in, waarbij in feite alleen de prijskompensatie per 1 januari 1980 ongemoeid wordt gelaten. Er mogen tijdens de loonpauze dus geen nieuwe CAO's worden afgesloten die een verbetering van materiële arbeidsvoorwaarden impliceren. Gedurende de (verlengde) loonpauze probeert het kabinet vervolgens tevergeefs om de sociale partners tot een centraal akkoord te brengen, dat de door het kabinet gewenste loonmatiging alsnog zou moeten garanderen. Als dit uiteindelijk mislukt, neemt men, na een aantal wijzigingen in de Loonwet te hebben doorgevoerd, in het voorjaar van 1980 voor de rest van het jaar een loonmaatregel. De vakbeweging, met name de FNV, is hevig verontwaardigd en reageert met demonstraties, prik- en stakingsacties enzovoort. Het parlement is evenwel niet tot andere gedachten te brengen en aanvaardt de looningreep, waarna de vakbeweging de acties spoedig 'afblaast'.

Met de loonmaatregel 1980 beoogt het kabinet de loonvoetstijging in 1980 te beperken tot 6% (in plaats van de geraamde 7,5%) door ten eerste de prijskompensatie per 1 juli 1980 te vervangen door een voor alle werknemers gelijke toeslag van f 26 bruto per maand en ten tweede een halvering van de normale periodieke loonsverhogingen (beperking van de incidentele looncomponent) door te voeren. Initiële kontraktloonstijgingen zijn niet toegestaan, behalve als het gaat om verhogingen die bijdragen aan de opheffing van knelpunten op de arbeidsmarkt, zoals selectieve loonsverhogingen voor vuil en onaangenaam werk. Deze laatste verhogingen zijn echter gebonden aan een maximum van 0,25% van de loonvoetstijging. Ondanks de geringe verlaging van de belastingdruk, waartoe eveneens besloten wordt, resulteert de loonmaatregel vermoedelijk in een koopkrachtdaling voor de modale werknemer (inklusief incidentele loonstijging) van circa 1%.

In de loop van 1980 worden veel CAO's afgesloten met een looptijd van meer dan één jaar. Door het afsluiten van langlopende CAO's hoopt de vakbeweging zich in te dekken tegen toekomstige loonmaatregelen. Deze CAO's voorzien bijna allemaal in een herstel van de automatische prijskompensatie in 1981 en een geringe initiële kontraktloonstijging van circa 1% in verband met toeslagen voor vuil en onaangenaam werk en de verwerking van de f 26-toeslag uit 1980 in de loonschalen.

2.5 De partiële loonmaatregel 1981

Eind 1980 neemt het kabinet-Van Agt I weer een loonmaatregel, ditmaal meteen voor geheel 1981.¹⁴ Om dit mogelijk te maken wordt de Loonwet opnieuw aangepast. Het kabinetsbesluit om ook in 1981 in de loonvorming in te grijpen heeft de volgende achtergrond. De meerjarige CAO's die in de loop van 1980 tot stand zijn gekomen houden voor 1981 een loonvoetstijging in van gemiddeld 8%. Dit cijfer komt overeen met de door het CPB in de *MEV 1981* geraamde loonontwikkeling. Het kabinet vindt deze loonvoetstijging evenwel veel te hoog, vanwege het feit dat het CPB bij een dergelijke loonontwikkeling in 1981 onder meer een scherpe stijging van de arbeidsinkomensquote van bedrijven en een forse groei van de werkloosheid voorspelt. In het centraal overleg, dat in het najaar van 1980 plaatsvindt, probeert de regering de sociale partners daarom tot een loonmatiging van 2% te bewegen. Maar ook ditmaal komt er geen centraal akkoord tot stand, waarna het kabinet de loonmaatregel afkondigt.

De loonmaatregel 1981 wordt een *partiële* loonmaatregel genoemd, omdat zij betrekking heeft op 'slechts' twee onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket, namelijk de prijskompensatie en de vakantietoeslag. De prijskompensatie per 1 januari 1981 wordt met 2% gekort en de vakantietoeslag wordt enerzijds beperkt van de gebruikelijke 8% tot maximaal 7,5% en anderzijds aan een maximum gebonden van f 5200 bruto per jaar. Ten aanzien van de initiële kontraktloonstijging kent de loonmaatregel dus geen officiële bepalingen, maar in een brief aan de Stichting van de Arbeid van begin januari 1981 dreigt de minister van Sociale Zaken met selectief ingrijpen in CAO's, waarin voor 1981 een initiële kontraktloonstijging wordt afgesproken die meer dan 1% bedraagt.¹⁵

Formeel is er dus voor 1981 sprake van een partiële loonmaatregel, maar materieel van een volledige.

Doordat in 1981 naast enige belastingverlichting tevens een aanzienlijke verhoging van de sociale lasten heeft plaatsgevonden, daalt het reëel vrij beschikbaar inkomen voor de modale werknemer (inklusief incidentele loonstijging) vermoedelijk met zo'n 3%.

2.6 De partiële loonmaatregel 1982¹⁶

Ondanks het feit, dat werknemers- en werkgeversorganisaties in het centraal overleg van najaar 1981 krachtiger dan ooit aandringen op

14. Feitelijke gegevens in deze deel-
paragraaf ontleen ik aan *CEP 1981*,
pp. 124, 143-146, *MEV 1982*, pp. 65-
69 en diverse artikelen in kranten,
weekbladen enz.

15. Dit cijfer van 1% korrespondeert

met de initiële kontraktloonstijging
die in de meerjarige CAO's voor 1981
is afgesproken.

16. Feitelijke gegevens in deze deel-
paragraaf zijn ontleend aan bericht-
geving in kranten, weekbladen e.d.

een volledig herstel van hun onderhandelingsvrijheid, meent het nieuwe centrum-linkse kabinet-Van Agt II eind 1981 voor 1982 opnieuw een partiële loonmaatregel te moeten nemen. De reden voor dit ingrijpen is, dat het kabinet de door het CPB voor 1982 geraamde loonvoetstijging van 8% te hoog vindt, vooral met het oog op het hoge financieringstekort van de overheid, de stijgende werkloosheid en de oplopende arbeidsinkomensquote van bedrijven. Men acht een 2% lagere loonvoetstijging gewenst, maar slaagt er niet in om de sociale partners een centraal akkoord te laten sluiten dat in een dergelijke loonmatiging voorziet. Op het mislukken van het centraal overleg volgt dan de looningreep, waarvoor overigens opnieuw de nodige wijzigingen in de Loonwet moeten worden aangebracht.

De partiële loonmaatregel, die voor 1982 van kracht is, houdt in dat de vakantietoeslag wederom met 0,5% wordt gekort en tevens opnieuw wordt beperkt tot een maximum van f 5200 bruto per jaar. Daarnaast behelst de loonmaatregel voor 1982 een maximering van de prijskompensatie bij een bruto inkomen van f 60.000. Net als bij de loonmaatregel 1981 worden ook nu geen officiële grenzen gesteld aan de initiële kontraktloonstijging. Het kabinet heeft echter duidelijk te kennen gegeven dat de totale loonvoetstijging in 1982, gemiddeld genomen, niet boven de 6 à 6,5% uit mag gaan. Worden er in 1982 bepaalde CAO's afgesloten, die de grens van 6 à 6,5% overschrijden, dan beschikt de minister van Sociale Zaken in principe over de bevoegdheid om afzonderlijk in de betrokken CAO's in te grijpen.

Omtrent de koopkrachtheffingen van de loonmaatregel 1982 zijn momenteel nog geen concrete ramingen te geven. Daarvoor is er nog teveel onduidelijkheid over eventuele extra verhogingen van sociale premies en belastingen ('solidariteitsheffing?'), maar een gemiddelde koopkrachtdaling van enkele procenten is voor 1982 wel te verwachten.

3 Loonmaatregelen en makro-ekonomische ontwikkelingen

Voordat ik de hierboven besproken loonmaatregelen in detail op hun effectiviteit ga beoordelen, lijkt het me nuttig om eerst een globale indruk te geven van de makro-ekonomische ontwikkelingen waarmee de diverse looningrepen gepaard zijn gegaan. Daartoe zijn in tabel 1 een aantal relevante cijfers bijeengebracht.

Ontwikkeling van een aantal makro-ekonomische grootheden 1970-1982

	'70	'71	'72	'73	'74	'75	'76	'77	'78	'79	'80 ^a	'81 ^a	'82 ^a
<i>Jaarlijkse procentuele mutaties:</i>													
loonvoet in bedrijven	13.2	13.1	12.6	15.6	15.7	12.8	11.0	8.3	7.2	6.5	6.0	5.0	6.3
konsumptieprijnspeil	4.4	8.3	8.8	9.3	10.1	10.7	8.8	6.0	4.4	4.5	7.0	7.5	6.5
arbeidsproductiviteit in bedrijven	6.2	4.2	5.0	6.5	4.0	- 0.6	6.3	2.5	2.3	0.7	1.0	0.5	2.0
reëel beschikbaar inkomen modale werknemer (inkl. incidenteel)	8.5	2.0	2.9	0.9	2.7	3.8	1.1	2.7	3.1	1.7	- 1.0	- 3.0	- 1.5
reëel nationaal inkomen	6.0	3.3	4.7	5.9	0.0	- 2.1	5.9	2.5	2.2	0.0	- 1.0	- 2.5	1.5
<i>Niveaus:</i>													
werkloosheid ^b	1.4	1.7	2.8	2.9	3.5	4.9	5.3	5.2	5.2	5.2	6.1	8.6	9.8
arbeidsinkomensquote van bedrijven (gecorrigeerd)	80	82	81	81	84	90	87	87.8	87.1	89.0	91.7	92.2	

a Voorlopige cijfers.

b Als percentage van de afhankelijke beroepsbevolking

Bronnen:

CEP 1981, MEV 1982 en De Nederlandsche Bank, Jaarverslag 1981.

De in deze tabel gepresenteerde cijfers vestigen mijns inziens de indruk dat het regelmatige overheidsingrijpen in de loonvorming de makro-ekonomische ontwikkeling niet of nauwelijks heeft beïnvloed. De loonmaatregel van 1971 gaat gepaard met een versnellend inflatietempo, een oplopende arbeidsinkomensquote van bedrijven, groeiende werkloosheid en dalende ekonomische groei. Blijkens de loonvoetstijging van 13,1% is de loonmaatregel van 1971 er ook nauwelijks in geslaagd om het stijgingstempo van de lonen af te remmen. Precies hetzelfde geldt voor de Machtigingswet van 1974. De loonmaatregelen van 1976 lijken daarentegen wel samen te gaan met een aantal positief te beoordelen makro-ekonomische ontwikkelingen zoals afnemend inflatietempo, dalende arbeidsinkomensquote van bedrijven en een sterke opleving van de ekonomische groei. Het is evenwel onzeker in hoeverre het gevoerde loonbeleid hiervoor verantwoordelijk is. De daling van het inflatietempo in 1976 wordt door Driehuis toegeschreven aan de geringere stijging van het invoerprijspeil en de opwaardering van de gulden.¹⁷ De daling van de arbeidsinkomensquote van bedrijven lijkt vooral veroorzaakt te worden door het sterke herstel van de arbeidsproduktiviteitsstijging in 1976. Dit herstel kan evenwel niet los worden gezien van de ernstige conjuncturele inzinking van 1975; een jaar waarin de (arbeidsproduktiviteits)groei negatief is en de de arbeidsinkomensquote van bedrijven dientengevolge een enorme stijging ondergaat. Met de looningrepen van 1980, 1981 en 1982 ten slotte zijn voornamelijk negatieve ontwikkelingen verbonden. Zowel de arbeidsinkomensquote van bedrijven als de werkloosheid lopen op tot ongekende hoogte, terwijl het inflatietempo nauwelijks verandert. De ekonomische groei is in 1980 en 1981 bovendien negatief; voor 1982 wordt een zeer bescheiden groei voorspeld.

Bij een oppervlakkige beschouwing van makro-ekonomische cijfers kan men de diverse loonmaatregelen naar mijn gevoel nauwelijks positieve effecten toedichten. Met uitzondering van de looningreep in 1976 zijn de jaren waarin loonmaatregelen worden genomen tevens jaren waarin de ekonomische omstandigheden grosso modo verslechteren. Op zich is hiermee natuurlijk niets bewezen; het is immers heel wel mogelijk dat de loonmaatregelen voorkomen hebben, dat de ekonomische situatie nog verder zou verslechteren dan in de realiteit het geval is geweest. Daarom wordt in de volgende paragrafen getracht om de effectiviteit van het overheidsingrijpen in de loonvorming aan een meer gedetailleerd onderzoek te onderwerpen.

4 Een nadere beschouwing van de effectiviteit van loonmaatregelen

Het *nemen* van bepaalde beleidsmaatregelen impliceert nog niet dat deze maatregelen ook zonder meer leiden tot de beoogde resultaten. Anders gezegd: beleid is niet per definitie effectief. Onder 'effectief' versta ik hier dan voorlopig dat in de praktijk gerealiseerd wordt hetgeen men beoogt te bereiken. Het is niet eenvoudig om de effectiviteit van loonmaatregelen te beoordelen. Niet altijd is namelijk duidelijk welke loonvoetstijging de overheid met een loonmaatregel tracht te realiseren. In navolging van andere auteurs¹⁸ neem ik in deze paragraaf de loonraming van het CPB, die in september van een jaar wordt gepubliceerd in de *MEV*, als indicatie voor de loondoelstelling van de overheid. Zoals bekend kunnen loonramingen *endogeen* en *exogeen* zijn. Bij een endogene loonraming wordt de loonvoetstijging voorspeld op basis van de verwachte ontwikkeling van bepaalde economische variabelen.¹⁹ Van een exogene loonraming is sprake als de geraamde loonvoetstijging als *veronderstelling* wordt gepresenteerd, bijvoorbeeld om de door de overheid gewenste loonontwikkeling aan te geven. Uit de konfrontatie van loonraming (geïnterpreteerd als overheidsdoelstelling) en feitelijk gerealiseerde loonvoetstijging voor jaren van overheidsingrijpen in de lonen kan men dan enig inzicht krijgen in de effectiviteit van dit ingrijpen. In tabel 2 worden hiertoe een aantal relevante gegevens met betrekking tot raming en realisatie van de loonvoetstijging gepresenteerd. Daarbij is de loonvoetstijging tevens uitgesplitst naar haar samenstellende delen, te weten kontraktloonstijging, incidentele loonstijging en mutatie in sociale lasten en pensioenpremies van de werkgevers.

18. Zie De Beus en Van den Doel (1980) en Driehuis (1980).

19. Dit geschiedt met behulp van een loonvergelijking, zie paragraaf 5.

Raming en realisatie van de loonvoetstijging in bedrijven (jaarlijkse procentuele mutaties), 1971-1979

	'71 ^a	'72 ^a	'73 ^b	'74 ^a	'74 ^b	'75 ^a	'76 ^b	'77 ^b	'78 ^b	'79 ^a
<i>loosom per werknemer^c</i>										
raming	10.5	13.5	13.0	10.1	13.0	13.0	9.7	8.2	7.6	5.8
realisatie	13.1	12.6	15.6	15.7	15.7	12.8	11.0	8.3	7.2	6.5
verschil	2.6	- 0.9	2.6	5.6	2.7	- 0.2	1.3	0.1	- 0.4	0.7
<i>kontraktloon</i>										
raming	7.8	11.1	10.5	8.2	11.2	11.4	9.1	6.9	5.7	4.4
realisatie	10.8	12.0	10.4	13.3	13.3	13.1	8.7	7.3	5.8	5.1
verschil	3.0	0.9	- 0.1	5.1	2.1	1.7	- 0.4	0.4	0.1	0.7
<i>incidenteel loon</i>										
raming	2.2	2.0	1.5	1.0	1.0	1.0	0.5	1.0	1.5	1.3
realisatie	1.5	0.3	2.9	1.5	1.5	- 0.2	2.0	1.3	1.3	1.1
verschil	- 0.7	- 1.7	1.9	0.5	0.5	- 1.2	1.5	0.3	- 0.2	- 0.2
<i>sociale lasten werkgevers (inkl. pensioenpremies)</i>										
raming	0.5	0.4	1.0	0.8	0.8	0.6	0.1	0.4	0.4	0.1
realisatie	0.8	0.3	2.3	0.9	0.9	- 0.1	0.3	- 0.6	0.0	0.5
verschil	0.3	- 0.1	1.3	0.1	0.1	- 0.7	0.2	- 1.0	- 0.4	0.4

^a Exogene raming.

^b Endogene raming.

^c Door afrondingsverschillen en bijzondere gebeurtenissen (uitkering ineens e.d.) is de loonvoetstijging niet altijd precies gelijk aan de som van de componenten van de loonvoetstijging.

Bronnen:

MEV 1971 t/m 1979; Tripartite commissie incidenteel loon (1980).

80

Hoewel men met de interpretatie van de in deze tabel gepresenteerde cijfers omzichtig te werk moet gaan, springen toch een aantal markante punten in het oog. Om te beginnen valt op dat, uitgezonderd in 1973, de verschillen tussen raming en realisatie van de loonvoet in bedrijven vooral groot zijn in jaren dat er in de lonen wordt ingegrepen. Opmerkelijk is ook dat het daarbij steeds gaat om realisaties die de ramingen overtreffen. Nu moet in het oog worden gehouden dat men loonramingen wel als indicatie voor de loondoelstellingen van de overheid mag gebruiken, maar daarom nog niet met deze doelstellingen mag identificeren. Het is immers een bekend gegeven dat loonramingen die in de *MEV* gepubliceerd worden dikwijls aan de voorzichtige, dat wil zeggen lage, kant zijn, ofwel om de door de regering gewenste loonvoetstijging kenbaar te maken ofwel om geen opwaartse druk uit te oefenen op de komende loononderhandelingen. Dit geldt zeker voor de exogene loonramingen, maar ook, zij het in mindere mate, voor endogene ramingen omdat het CPB gewoonlijk niet de exakte uitkomst van de loonvergelijking publiceert.²⁰ Voorts kunnen vanzelfsprekend wijzigingen in de economische omstandigheden ertoe bijdragen dat de feitelijke loonvoetstijging hoger uitkomt dan de geraamde. De voorgaande nuanceringen gelden evenwel in principe voor *alle* jaren en in dat licht bezien blijft het mijns inziens opmerkelijk dat de feitelijke loonvoetstijgingen in de jaren 1971, 1974 en 1976 substantieel hoger uitkomen dan de ramingen voor die jaren. Hieruit kan op zijn minst gekonkludeerd worden dat, in zoverre men de geraamde loonvoetstijging als een indicatie kan beschouwen voor de loondoelstelling van de overheid, de cijfers over de jaren 1971, 1974 en 1976 suggereren dat de gewenste loonontwikkeling niet tot stand is gekomen. De looningrepen lijken op basis van het hier aangelegde criterium weinig effectief te zijn geweest. Om wat meer zicht te krijgen op de achtergronden van dit gebrek aan effectiviteit is het zinvol om de in tabel 2 vermelde ontwikkeling van de verschillende componenten van de loonvoetstijging eens wat nader onder de loep te nemen. In het onderstaande doe ik dat achtereenvolgens voor de jaren 1971, 1974 en 1976.

a. De loonmaatregel 1971

Zoals uit tabel 2 valt af te lezen komt het grote ramingsverschil van de loonvoet in bedrijven in 1971 geheel op rekening van het ramingsverschil van het kontraktloon. De feitelijke kontraktloonstijging komt 3% hoger uit dan is geraamd. Dit grote verschil wekt

20. Zie o.a. Driehuis (1980), p. 205.

de indruk dat de vakbeweging er inderdaad in geslaagd is om, zoals zij had aangekondigd, het matigende effect van de loonmaatregel achteraf via de realisatie van kompenserende looneisen te niet te doen.

b. De Machtigingswet 1974

Voor 1974, zo blijkt uit tabel 2, is zowel een endogene als een exogene loonraming beschikbaar. Door het CPB naast een endogene ook een aanzienlijk veel lagere exogene loonraming te laten publiceren heeft de overheid duidelijk willen maken, dat zij de endogene raming als veel te hoog beoordeelde.²¹ Ik neem eerst de endogene en vervolgens de exogene raming als uitgangspunt. Het positieve verschil tussen feitelijke en endogene geraamde loonvoetstijging in 1974 (2,7%) lijkt vooral het gevolg te zijn van het ramingsverschil van de kontraktloonstijging (2,1%). Uit de nadere uitsplitsing die Driehuis geeft van de ramingsverschillen in de verschillende componenten van de kontraktloonstijging — te weten: overloop, prijskompensatie en initiële kontraktloonstijging — blijkt, dat de raming van de prijskompensatie in 1974 de grote 'boosdoener' is.²² Dat is zeer begrijpelijk omdat enerzijds de Machtigingswet de prijskompensatie ongemoeid heeft gelaten en er anderzijds in 1974 sprake is geweest van een onverwacht sterke stijging van het (invoer)prijspeil. Dientengevolge is de feitelijke uitbetaalde prijskompensatie hoger uitgevallen dan in september 1973 is geraamd. Bij de initiële kontraktloonstijging, die het aangrijpingspunt van de Machtigingswet vormt, heeft zich geen noemenswaardig ramingsverschil voorgedaan. Een bescheiden bijdrage levert nog wel de incidentele loonstijging, die in 1974 enigszins groter is dan geraamd. Afgezien van de wat hogere incidentele loonstijging lijkt het gevonden ramingsverschil van de loonvoet in bedrijven in 1974, uitgaande van de endogene loonraming, grotendeels veroorzaakt te worden door echte voorspelfouten (met betrekking tot het inflatietempo en daarmee met betrekking tot de prijskompensatie). Niet vergeten mag echter worden dat de overheid de endogene loonraming voor 1974 veel te hoog achtte en mikte op een beduidend lagere loonvoetstijging, die in de buurt zou moeten liggen van de exogene raming. Gaat men uit van deze exogene loonraming, dan resulteert een ander beeld. Ook in dat geval wordt een groot deel van het positieve ramingsverschil van de kontraktloonstijging veroorzaakt door voorspelfouten ten aanzien van inflatietempo (prijskompensatie). Maar

21. Driehuis (1980), p. 207.

22. Driehuis (1980), p. 206.

daarnaast blijkt dan ook de initiële kontraktloonstijging bijna 2% hoger uit te komen dan (exogeen) geraamd.²³ Dit duidt erop dat de Machtigingswet-bepalingen met betrekking tot de initiële kontraktloonstijging aanzienlijk minder effectief zijn geweest dan door de overheid werd gehoopt.

Alles overziende kan de Machtigingswet van 1974 op grond van de in deze paragraaf gehanteerde criteria niet als effectief worden aangemerkt.

c. De loonmaatregelen 1976

Bij een analyse van het ramingsverschil van de loonvoetstijging in 1976 stuit men onmiddellijk op het grote verschil tussen feitelijke en geraamde *incidentele loonstijging*. Terwijl de kontraktloonstijging zich nu 'netjes' konform de raming gedraagt, blijkt ditmaal de incidentele looncomponent roet in het eten te gooien. Van diverse zijden is naar voren gebracht dat in de forse incidentele loonstijging in 1976 afwentelingstendenties tot uitdrukking komen. De indruk bestaat dat de sterke initiële kontraktloonmatiging die in 1976 via loonmaatregelen wettelijk wordt afgedwongen voor een substantieel deel teniet is gedaan door een extra grote stijging van het incidenteel loon.²⁴ Doordat het CPB sinds 1973 in staat is om na te gaan welke kwantitatieve bijdrage de verschillende determinanten van de incidentele loonstijging leveren,²⁵ kan tamelijk exakt vastgesteld worden dat vrijwel de *gehele* incidentele loonstijging (circa 1,6%) in 1976 toegeschreven moet worden aan 'loondrift', dat wil zeggen aan ontwijking van de wettelijk afgedwongen initiële kontraktloonmatiging.²⁶ De verklaring die het CPB hiervoor geeft is, dat "... de incidentele loonmutatie ten dele een noodklep is, waardoor de krachten op de arbeidsmarkt een uitweg zoeken, indien de officieel toegestane loonstijging wordt gedrukt beneden hetgeen bij een vrije loonvorming tot stand zou zijn gekomen".²⁷ Deze verklaring klinkt plausibel en is mijns inziens ook de enige mogelijke verklaring van de hoge incidentele loonstijging in 1976. Opmerkelijk is daarbij nog dat de incidentele loonontwikkeling in 1976 de effectiviteit van de loonmaatregelen eerder *geheel* dan gedeeltelijk lijkt te ondermijnen. De feitelijke loonvoetstijging

23. Deze cijfermatige indicatie is ontleend aan Driehuis (1980), tabel 5, p. 206.

24. Zie bijv. Driehuis (1980), p. 206 en Tripartite commissie incidenteel loon (1980), bijlage IV, pp. 17, 20 en bijlage V, p. 4.

25. Zie voor een uitvoerige beschrijving van de verschillende

determinanten van de incidentele loonstijging: Van Drimmelen en Van Hulst (1981), hfst. 4.

26. Tripartite commissie incidenteel loon (1980), bijlage V, tabel 3, p. 7.

27. Tripartite commissie incidenteel loon (1980), bijlage IV, p. 20.

overtreft immers de endogene loonraming, terwijl deze raming op zich al hoger is dan de door de overheid nagestreefde loonontwikkeling. In paragraaf 5 kom ik hierop nog terug omdat een en ander belangrijke beleidskonsequenties heeft.

Gezien het feit dat definitieve cijfers over de gerealiseerde loonontwikkeling in 1980 en 1981 nog niet beschikbaar zijn, is het helaas niet mogelijk om op basis van de hierboven gehanteerde criteria een gefundeerd oordeel te vellen over de effectiviteit van de looningrepen in de afgelopen twee jaren. Dit geldt uiteraard in nog sterkere mate voor de loonmaatregel die in 1982 van kracht is.

5 De loonontwikkeling in de jaren zeventig economisch verklaard

In paragraaf 4 heb ik een indicatie gegeven van de (in)effectiviteit van de loonmaatregelen in 1971, 1974 en 1976 door de feitelijke loonvoetstijging te vergelijken met de geraamde. Deze laatste werd daarbij als een maatstaf voor de loondoelstelling van de overheid beschouwd. Er moet echter op gewezen worden dat aan deze benadering haken en ogen zitten. Immers, zelfs als de feitelijke loonvoetstijging hoger uitkomt dan waar de overheid op mikte, is het mogelijk dat deze feitelijke loonvoetstijging nog altijd lager is dan hetgeen uit de bus zou zijn gekomen in geval de overheid geen loonmaatregel getroffen zou hebben. Het is dus denkbaar dat ondanks een overschrijding van de door de overheid opgelegde loonnormen door een loonmaatregel toch een (signifikante) matiging van de loonvoetstijging wordt gerealiseerd. Andersom geldt natuurlijk ook dat het wél bereiken van een bepaalde loondoelstelling op zich nog geen bewijs vormt van de effectiviteit van het overheidsingrijpen. Het is namelijk mogelijk dat ook zonder overheidsingrijpen dezelfde loonontwikkeling tot stand zou zijn gekomen als nu door middel van een loonmaatregel 'afgedwongen' is.²⁸

Overheidsingrijpen in de loonvorming kan daarom pas werkelijk effectief genoemd worden als hierdoor de loonvoetstijging substantieel lager uitkomt dan bij vrije loonvorming tot stand zou zijn gekomen. Om deze 'werkelijke' effectiviteit te kunnen meten moet voor de jaren waarin de overheid ingegrepen heeft in de loonvorming een antwoord worden gevonden op de volgende hamvraag: welke loonvoetstijging zou er opgetreden zijn als de overheid *niet* had ingegrepen? Door gebruik te maken van een loonvergelijking kan een poging worden ondernomen om deze vraag te

28. Vgl. Reid (1981), p. 108.

beantwoorden. In de loonvergelijkingen die voor Nederland geschat zijn wordt de jaarlijkse loonvoetstijging steeds verklaard uit een combinatie van de volgende economische grootheden: stijging van het consumptieprijsspeil, arbeidsproduktiviteitsstijging, (veranderingen in de) werkloosheidsgraad, veranderingen in het werkgeversaandeel in sociale lasten en pensioenpremies en veranderingen in de belasting- en premiedruk op het looninkomen.²⁹ Het is tot nu toe altijd heel goed mogelijk gebleken om de loonontwikkeling in Nederland ex post op een statistisch bevredigende wijze te verklaren uit het verloop van bovengenoemde economische variabelen (of een deelverzameling hieruit). Door nu te bekijken of dit ook opgaat voor jaren waarin de overheid een loonmaatregel heeft genomen, kan men enig inzicht krijgen in de effectiviteit van het overheidsingrijpen. De ex post-uitkomst van de loonvergelijking geeft immers een goede benadering van de loonvoetstijging die op basis van economische krachten te verwachten zou zijn geweest en vormt zodoende voor jaren van overheidsingrijpen een redelijke indicatie van de loonvoetstijging die zonder ingrijpen tot stand zou zijn gekomen. Het verschil tussen de ex post door de loonvergelijking 'voorspelde' loonvoetstijging en de feitelijke loonvoetstijging kan dan opgevat worden als een maatstaf voor de effectiviteit van de loonmaatregel.

Brandsma en Van der Windt (1980) hebben over de periode 1959 tot en met 1978 een loonvergelijking geschat waarin de loonvoetstijging wordt verklaard uit de reeds genoemde variabelen. Al deze variabelen blijken, statistisch gezien, een significante invloed uit te oefenen en verklaren tezamen 96% van de jaarlijkse loonvoetstijging.³⁰ In tabel 3 geef ik voor de jaren 1970 tot en met 1978 de feitelijke loonvoetstijging, de loonvoetstijging die uit de loonvergelijking van Brandsma en Van der Windt rolt en de berekende residuen.

29. Zie bijv. de loonvergelijking uit het VINTAF-II model (CPB (1977), bijlage I, p. 1) of het 69-C model (CEP 1971, bijlage A, p. 191). Vgl.

Kaatee (1979), pp. 490-491.
30. In appendix A heb ik de door hen geschatte loonvergelijking in haar geheel opgenomen.

Feitelijke loonvoetstijging, loonvoetstijging op basis van loonvergelijking en residuen; 1969-1978 (jaarlijkse procentuele mutaties)

	'69	'70	'71	'72	'73	'74	'75	'76	'77	'78
feitelijke loonvoetstijging in bedrijven	13.4	13.2	13.1	12.6	15.6	15.7	12.8	11.0	8.3	7.2
loonvoetstijging in bedrijven o.b.v. loonvergelijking ^a	12.9	12.6	14.0	12.6	16.2	15.9	11.8	10.6	9.1	8.8
residu ^a	0.5	0.6	- 0.9	0.0	- 0.6	- 0.2	1.0	0.4	- 0.8	- 1.6

^a Deze gegevens zijn ontleend aan een grafiek, als gevolg waarvan kleine onnauwkeurigheden (maximaal 0.2%) kunnen optreden.

Bron:
Brandsma en Van der Windt (1980), p. 9.

Uit de tabel valt af te lezen dat de residuen in het algemeen klein zijn (met uitzondering wellicht van 1978). De residuen zijn bijna allemaal kleiner dan 1% en van echte uitschieters is geen sprake. Bezien we de residuen voor de jaren waarin loonmaatregelen van kracht waren, dan valt op dat in deze jaren de loonontwikkeling in feite nauwelijks afwijkt van hetgeen op basis van economische krachten te verwachten zou zijn geweest. Alleen in 1971 is er sprake van een enigszins substantieel negatief residu, maar de omvang daarvan kan niet als statistisch significant beschouwd worden. Daarbij moet bovendien nog bedacht worden dat, zoals eerder is opgemerkt, een niet onaanzienlijk deel van de (kontrakt)-loonstijging in 1971 als gevolg van de late ingangsdata van veel CAO's in de 'overloop' naar 1972 terecht is gekomen en daardoor niet op de loonvoetstijging van 1971 drukt.

In 1974 wordt de feitelijke loonvoetstijging, ondanks de Machtigingswet, bijna perfect 'voorspeld' door de loonvergelijking, terwijl in 1976 de feitelijke loonvoetstijging opmerkelijk genoeg zelfs groter is dan op grond van economische factoren te verwachten zou zijn geweest. Het lijkt me overbodig om deze cijfers nog verder toe te lichten. Er is slechts één konklusie mogelijk, namelijk dat de looningrepen van de jaren zeventig niet effectief lijken te zijn geweest, dat wil zeggen niet tot een significant lagere loonvoetstijging hebben geleid dan zonder overheidsingrijpen naar alle waarschijnlijkheid zou hebben plaatsgevonden (zie evenwel appendix A voor enige kanttekeningen). Deze konstatering doet natuurlijk onmiddellijk de vraag rijzen naar de oorzaken van dit gebrek aan effectiviteit. Hierop wil ik thans nader ingaan.

Een mogelijke oorzaak zou kunnen zijn, dat de doelstellingen van de looningrepen eenvoudigweg te weinig 'ambitieuw' gesteld waren. Anders gezegd: om een daadwerkelijk signifikante matiging van de loonvoetstijging te bereiken hadden de diverse looningrepen de loonstijging nog veel sterker moeten beperken. Misschien heeft deze verklaring enige geldigheid voor de looningreep van 1974.³¹ Gezien de feitelijke gang van zaken rond de loonmaatregel van 1971 is het echter zeer waarschijnlijk dat afdwinging van een sterkere kontraktloonmatiging in dat jaar alleen maar tot grotere kontraktloonstijgingen na afloop van de loonmaatregel geleid zou hebben. En in 1976, zo is eerder geconstateerd, werd de van overheidswege opgelegde kontraktloonmatiging gefrustreerd door een extra stijging van de incidentele looncomponent, waar de

31. Om hierna te noemen redenen looningreep in 1974 geen garantie
meen ik echter dat ook een krachtiger was geweest voor effectiviteit.

overheid geen greep op had. Dit brengt mij op wat ik als de *hoofd-oorzaak* beschouw van het falen van het overheidsingrijpen in de loonvorming: de relatief grote mate van endogeniteit van de loonontwikkeling. Een blik op — bijvoorbeeld — de in dit artikel gehanteerde loonvergelijking leert, dat de ontwikkeling van de loonvoet vrij exakt verklaard kan worden uit het verloop van economische variabelen. De loonvoet lijkt een voornamelijk endogene grootheid te zijn, die grotendeels bepaald wordt door economische krachten. Een dergelijke visie biedt mijns inziens aanknopingspunten voor een verklaring van het falen van het overheidsingrijpen in de loonvorming. Neemt de overheid in deze visie een loonmaatregel waarbij de nagestreefde loondoelstelling niet of nauwelijks afwijkt van de loonvoetstijging die de economische krachten indiceren, dan heeft de ingreep nauwelijks konsekventies. De doelstelling zal gehaald worden, maar van een significante matiging van de loonvoetstijging zal geen sprake zijn. Dit is wat zich in grote lijnen bij de Machtigingswet van 1974 heeft afgespeeld. Grijpt de overheid daarentegen zo sterk in de loonvorming in, dat de loonvoetstijging hierdoor substantieel lager uit zou komen dan op basis van economische factoren te verwachten zou zijn, dan zal zo'n ingreep in deze visie reperkussies uitlokken. Een loonmaatregel kan de werkzame economische krachten namelijk niet *uitschakelen* en daarom zullen deze krachten naar uitwegen zoeken. Dit kan tot uitdrukking komen in openlijke inhaalmanoeuvres na afloop van een loonmaatregel en/of in het bewandelen van 'sluipwegen', dat wil zeggen wegen die zich geheel of gedeeltelijk aan het gezichtsveld van het loonbeleid onttrekken (zwarte en incidentele loonvorming).³² Zoals bekend werd de eerstgenoemde uitweg toegepast bij de loonmaatregel van 1971, terwijl de tweede aktueel was bij de loonmaatregelen van 1976. Van de tweede genoemde uitweg kan nog gezegd worden, dat empirisch onderzoek naar de oorzaken van incidentele loonstijging het bestaan ervan bevestigt. Volgens dit onderzoek bestaat er een invers verband tussen kontraktloonstijging en incidentele loonstijging. Zo kan men op grond van incidentele loonvergelijkingen, die voor Nederland geschat zijn, voorspellen dat een effectieve beperking van de kontraktloonstijging voor circa 50% afgewenteld wordt in een hogere incidentele loonstijging.³³ Met andere

32. Soms wordt abusievelijk verondersteld dat zwarte lonen meegenomen worden in de incidentele looncomponent. Dat is niet het geval: zwarte lonen onttrekken zich voor het grootste deel aan de statistische waarneming van het CBS.

Hierdoor kan men helaas niet vaststellen in hoeverre de zwarte loonvorming gestimuleerd wordt door overheidsingrijpen in de lonen.
33. Gebaseerd op een niet gepubliceerd ambtelijk rapport. Vgl. ook Kramer (1979), tabel 4, p. 1224.

woorden een loonmaatregel die de kontraktloonstijging 1% drukt beneden hetgeen bij vrije loonvorming tot stand zou komen, leidt volgens voor het verleden gevonden statistische samenhangen tot een extra incidentele loonstijging van 0,5%. In dit licht bezien is dat opmerkelijk te noemen dat de kontraktloonmatiging als gevolg van de loonmaatregelen van 1976 nog in hetzelfde jaar *geheel* gecompenseerd is door een hoge incidentele loonstijging.

De in het voorgaande geschetste visie benadrukt dat de loonvorming beheerst wordt door economische variabelen. Dit impliceert echter niet dat een loonontwikkeling, die zich voegt naar het verloop van economische grootheden, daarmee makro-economisch gezien probleemloos is. Zo tast bijvoorbeeld het proces van afwenteling van kollektieve lasten — één van de economische variabelen die de loonvoetstijging bepalen — de rendementspositie van bedrijven aan, hetgeen op makro-economische gronden ongewenst kan zijn. Veel-er leidt de hier gepresenteerde visie tot de konklusie dat een beleid, dat gericht is op een gematigde nominale loonontwikkeling, rekening moet houden met en aan moet grijpen bij de economische factoren die de loonvoetstijging bepalen. Een verlaging van de belasting- en premiedruk bijvoorbeeld resulteert in die visie in een *blijvende* matiging van de nominale loonontwikkeling. Maar een verhoging van die druk roept loonstijgingen op, terwijl een kunstmatige ingreep in de kontraktlonen hooguit een *tijdelijke* matiging kan bewerkstelligen, die vroeg of laat teniet wordt gedaan door een compenserende loonbeweging.³⁴

Tot slot van deze paragraaf enkele opmerkingen over de te verwachten effectiviteit van de loonmaatregelen in 1980, 1981 en 1982. Zoals gezegd, kan de voor de overige looningrepen gevolgde beoordelingsprocedure hier niet toegepast worden, omdat definitieve cijfers over de afgelopen jaren nog niet beschikbaar zijn. Maar op basis van de in deze paragraaf geschetste visie op de loonvorming kan desondanks wel de verwachting worden uitgesproken dat ook deze recente loonmaatregelen niet effectief zullen blijken te zijn. Er is geen reden om aan te nemen dat het overheidsingrijpen in de loonvorming in 1980, 1981 en 1982 er nu ineens wel in geslaagd zou zijn om de loonvoetstijging significant lager te doen uitkomen dan op grond van economische factoren verwacht mocht worden. En ook wanneer straks zou blijken dat men hierin wel geslaagd is, dan nog kunnen deze loonmaatregelen pas werkelijk effectief genoemd worden als over een aantal jaren vast is komen te

34. Vgl. Bomhoff (1980), p. 758.

staan, dat zich achteraf ook geen inhaaleffekten hebben voorgedaan.³⁵

Het feit dat de loonvoetstijgingen in de jaren 1980, 1981 en 1982 volgens de voorlopige cijfers laag uitvallen is zeker geen bewijs voor de effectiviteit van de loonmaatregelen. Bij een gematigd inflatietempo is de arbeidsmarkt immers ruimer dan ooit sinds 1945 het geval is geweest in Nederland. Sommigen zijn evenwel van opvatting dat de *daling* van de reële loonvoet die in 1980 en 1981 (voor 1982 is dit hoogst onzeker) waarschijnlijk is opgetreden, zonder overheidsingrijpen in de loonvorming nooit tot stand gekomen zou kunnen zijn. Ik waag dat te betwijfelen. Het is mijns inziens helemaal niet ondenkbaar dat onder druk van de na 1979 snel verslechterende economische omstandigheden (onder andere sterk oplopende werkloosheid) ook vrije loononderhandelingen in reële loonvoetdalingen zouden hebben geresulteerd. Immers, ook in verschillende andere westerse landen zijn de reële loonvoeten na de tweede oliekrisis van 1979/'80 gedaald en wel *zonder* dat de overheid in de loonvorming heeft ingegrepen. Enkele belangrijke voorbeelden zijn: de Verenigde Staten (1979, 1980 en 1981), Groot-Brittannië (1981) en West-Duitsland (1981).³⁶ Deze trend lijkt zich bovendien in 1982 in verscheidene landen door te zetten, hetgeen voor Nederland nog onzeker is. Zo zijn er in het recente verleden in West-Duitsland voor 1982 CAO's afgesloten in de toonaangevende metaalindustrie, die neerkomen op een nominale loonvoetstijging van 4,2%, terwijl de prijsstijging voor 1982 op 5% wordt geschat.³⁷ Voorts zijn er in de Verenigde Staten in het voorjaar van 1982 in de autoindustrie een aantal langlopende CAO's tot stand gekomen waarin de vakbonden akkoord zijn gegaan met aanzienlijke reële loonvoetdalingen (onder andere door tijdelijke opschorting van de automatische prijscompensatie) in ruil voor zaken als arbeidsplaatsengaranties en dergelijke.³⁸ In mijn ogen blijkt hieruit duidelijk, dat de stelling, dat bij een systeem van vrije, gedecentraliseerde loononderhandelingen reële loonvoetdalingen tot de onmogelijkheden zouden behoren, onjuist is.

35. In Groot-Brittannië is het bijvoorbeeld dikwijls voorgekomen dat in sommige jaren van overheidsingrijpen in de loonvorming wel een significante loonvoetmatiging werd bereikt, maar dat deze vervolgens weer (meer dan) uitgewist werd door loonexplosies in de jaren erna; zie bijv. Elliott en Fallick (1981), pp. 260-261. In Nederland heeft dit verschijnsel zich tot nu toe niet voorgedaan, ook niet tijdens de periode

van de geleide loonpolitiek, zie Van Hulst (1980); vgl. Bomhoff (1978).

36. Zie *CEP 1981*, pp. 48-51 en *MEV 1982*, pp. 34-36.

37. *NRC*, 8-3-1982.

38. O.a. bij Ford en General Motors, zie *NRC*, 15-2-1982 en 23-3-1982. Ook in sectoren als voedingsmiddelen, rubber, luchtvaart en staal zijn dezelfde ontwikkelingen gaande, zie *Newsweek*, 'Labor Settles for Less', 10-5-1982.

6 Besluit

Sinds de invoering van de Wet op de Loonvorming in 1970 heeft Nederland in principe een systeem van vrije loonvorming. Deze wet geeft de overheid echter wel de mogelijkheid om in "het belang van de nationale economie" in te grijpen in de vrije loonvorming door middel van het nemen van een loonmaatregel. Sinds 1970 heeft de overheid herhaaldelijk gebruik gemaakt van deze bevoegdheid en vanaf 1980 staat de loonvorming zelfs geheel in het teken van de loonmaatregelen. Over dit toenemende overheidsingrijpen ontstaat steeds meer ongenoegen bij werknemers- en werkgeversorganisaties, die in vrijheid kontrakten willen afsluiten waarbij recht kan worden gedaan aan de uiteenlopende economische omstandigheden van sectoren en bedrijven.

In dit artikel heb ik, na een korte schets van de plaats van het loonbeleid in het makro-economisch beleid, eerst de loonmaatregelen, die sedert 1970 genomen zijn, op een rijtje gezet om daarna de effectiviteit van deze maatregelen te onderzoeken. De effectiviteit van de looningrepen heb ik op twee verschillende manieren trachten te meten. Ten eerste door de loondoelstellingen van de ingrepen te vergelijken met de feitelijk gerealiseerde loonontwikkeling en ten tweede door met behulp van een loonvergelijking te benaderen hoe de loonvoet zich zonder overheidsingrijpen ontwikkeld zou hebben. Beide maatstaven indiceren volgens mij dat het overheidsingrijpen in de loonvorming in 1971, 1974 en 1976 niet effectief is geweest. Loonmaatregelen die beogen de loonvoetstijging substantieel lager te doen uitkomen dan op basis van economische factoren te verwachten zou zijn, blijken afwentelingsreacties op te roepen. Daarbij moet men denken aan compenserende kontraktloonstijgingen na afloop van de loonmaatregel (1971) dan wel aan extra incidentele en zwarte loonstijging (1976). De Machtigingswet van 1974 heeft nauwelijks afwentelingsreacties uitgelokt, maar blijkt achteraf dan ook een loondoelstelling nagestreefd te hebben die min of meer overeenkomt met de loonvoetstijging die bij vrije loonvorming tot stand zou zijn gekomen. Voor een gedegen beoordeling van de loonmaatregelen van de afgelopen jaren (1980, 1981 en 1982) ontbreken helaas nog de definitieve cijfers over de gerealiseerde loonontwikkeling. Over de effectiviteit van deze recente looningrepen kunnen daarom nog geen al te stellige uitspraken worden gedaan. Desalniettemin meen ik op grond van de ervaringen uit het verleden te kunnen voorspellen, dat ook de loonmaatregelen van de laatste jaren straks niet effectief zullen blijken te zijn. Deze voorspelling baseer ik niet alleen op de voorgaande analyse van de loonmaatregelen in de jaren zeventig, maar ook op eerder

onderzoek naar de effectiviteit van de in de jaren vijftig en begin jaren zestig in Nederland gevoerde geleide loonpolitiek,³⁹ alsmede op in het buitenland verricht onderzoek naar de effectiviteit van aldaar gevoerd loonbeleid.⁴⁰ Bijna al dit onderzoek roept namelijk sterke twijfel op ten aanzien van de effectiviteit van overheidsingrijpen in de loonvorming op de wat langere termijn. In mijn visie ligt de hoofdoorzaak van dit gebrek aan effectiviteit in de omstandigheid, dat de loonontwikkeling in een markteconomie in hoge mate een endogeen karakter draagt, dat wil zeggen hoofdzakelijk bepaald wordt door economische krachten. Zou dat in de jaren tachtig plotseling anders liggen?

Gegeven bovenstaande konklusies acht ik de huidige beleidskoers van voortdurend overheidsingrijpen in de loonvorming op *ekonomische* gronden zeer aanvechtbaar. Als men daarbij ook nog in ogenschouw neemt dat op een dergelijk loonbeleid een steeds zwaardere hypotheek komt te rusten door de groeiende onvrede van werknemers- en werkgeversorganisaties, dan kan de slotkonklusie niet anders luiden dan dat men dit beleid geheel op de verkeerde weg is. Het is niet denkbeeldig dat voortzetting van het huidige looningrepenbeleid, nog afgezien van de ineffektiviteit ervan, op langere termijn een drastische verslechtering van het Nederlandse klimaat van arbeidsverhoudingen tot gevolg zal hebben. En dat is een hoge prijs voor een beleid, waarvan de effectiviteit zo twijfelachtig is.

De door Brandsma en Van der Windt geschatte *loonvergelijking* heeft de volgende gedaante:⁴¹

appendix A

$$\begin{aligned} \dot{I} = & 0.99 \dot{p}_c \frac{1}{4} + 0.68 (\dot{y} - \dot{a}) \frac{1}{4} + 1.06 \dot{D}_{wn} \frac{1}{4} + \\ & (10.50) \quad (5.97) \quad (3.60) \\ & + 1.06 \dot{D}_{wg} - 3.99 \Delta U \frac{1}{2} + 0.51 \\ & (3.75) \quad (4.61) \quad (0.82) \end{aligned}$$

$$R^2 = 0.96$$

$$D.W. = 2.02$$

91

39. Van Hulst (1980). Vgl. ook Bomhoff (1978).

40. Zie bijv. Parkin, Sumner en Jones (1972); Brunner en Meltzer (eds.) (1976); Elliott en Fallick (1981).

41. Brandsma en Van der Windt (1980), p. 6. Ten behoeve van de duidelijkheid heb ik hun vergelijking hier en daar vereenvoudigd en de symbolen wat aangepast.

waarbij l = loonsom per werknemer in bedrijven, p_c = consumptieprijspeil, y/a = arbeidsproductiviteit in bedrijven, D_{wn} = belasting- en premiedruk op het looninkomen, D_{wg} = werkgeversbijdragen in sociale premies en pensioenpremies en ΔU = verandering in het werkloosheidsniveau. Een stip boven een variabele geeft aan, dat de procentuele verandering van de betreffende variabele wordt bedoeld. Onderindices geven vertragingen weer. Onder de coëfficiënten van de variabelen worden tussen haakjes de gevonden t-waarden vermeld. R^2 is de bekende multiple korrelatiecoëfficiënt en D.W. de Durbin-Watson toetsingsgrootte op autokorrelatie in de residuen.

De periode waarover Brandsma en Van der Windt bovenstaande loonvergelijking geschat hebben beloopt de jaren 1959 tot en met 1978. De schattingsperiode bevat derhalve een aantal jaren, waaronder de jaren waarin loonmaatregelen van kracht zijn geweest, waarin de overheid in de loonvorming heeft ingegrepen. Hierdoor zitten er econometrisch gezien wel wat haken en ogen aan de wijze waarop ik de (uitkomsten van de) loonvergelijking in de tekst gebruik. In de buitenlandse literatuur treft men onderzoek aan, dat in econometrisch opzicht veel zuiverder is.⁴² Soortgelijk onderzoek is voor Nederland wel in voorbereiding, maar de resultaten daarvan zijn voorlopig nog niet beschikbaar. Desalniettemin is de in de tekst gevolgde procedure wel degelijk op te vatten als een eerste benadering van de meting van de effectiviteit van ingrijpen in de loonvorming.⁴³

appendix B

Voor de minder ingewijde lezer(es) worden in deze appendix nog een aantal gebruikte termen verklaard, die voor een goed begrip van belang kunnen zijn.

Onder de *loonvoet in bedrijven* verstaat men de loonsom per werknemer in de sektor bedrijven. De *loonsom per werknemer* is het quotiënt van de loonsom van bedrijven en het arbeidsvolume in bedrijven. Het begrip loonsom slaat op de totale loonkosten van bedrijven, dat wil zeggen brutolonen vermeerderd met het werkgeversaandeel in sociale lasten en pensioenpremies. De loonsom per werknemer in bedrijven berekent men op basis van de Nationale Rekeningen die door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerd worden. Onder de *reële loonvoet* wordt het quotiënt van nominale loonvoet en (consumptie)prijspeil verstaan.

92

42. Zie reëtelijk bijvoorbeeld Reid (1981).

43. Zie bijvoorbeeld Jefferson e.a. (1969).

De loonvoet in bedrijven stijgt van jaar op jaar. Deze stijging kan verschillende oorzaken hebben. Om te beginnen is het mogelijk dat de CAO's die werkgevers(-) en werknemersorganisaties afsluiten tot een stijging van de loonvoet leiden. Een deel van de jaarlijkse loonvoetstijging is dus het gevolg van CAO-wijzigingen en dit deel wordt de *kontraktloonstijging* genoemd. Binnen deze kontraktloonstijging, die berekend wordt door het Loonbureau, onderscheidt men vaak nog drie componenten; namelijk prijskompensatie, initiële (kontrakt)loonstijging en overloop. Van *prijskompensatie* is sprake als in CAO's is vastgelegd, dat de nominale bruto kontraktlonen op gezette tijden worden aangepast aan de stijging van het konsumptieprijspeil. Deze compensatie is evenwel niet volledig doordat gekorrigeerd wordt voor bepaalde prijsstijgingen. Men spreekt van *initiële (kontrakt)loonstijging* wanneer in CAO's bovenop de prijskompensatie een extra stijging van de nominale bruto kontraktlonen wordt bedongen. Zo'n stijging impliceert dus een verhoging van het niveau van de *reële* bruto kontraktlonen. *Overloop* tenslotte is een puur statistisch verschijnsel dat een gevolg is van het feit, dat loonsverhogingen verspreid over een kalenderjaar ingaan, terwijl de loonvoetstijging per kalenderjaar berekend wordt. Als alle loonsverhogingen per 1 januari van een jaar uitbetaald zouden worden, dan zou er geen overloop bestaan.

Behalve door kontraktloonstijging kan de loonvoet ook toenemen als gevolg van een verhoging van het werkgeversaandeel in sociale lasten en pensioenpremies.

De loonvoetstijging die noch door kontraktloonstijging noch door een stijging van het werkgeversaandeel in sociale lasten en pensioenpremies verklaard kan worden, noemt men *incidentele loonstijging*. Deze incidentele loonstijging is dus een soort restpost, die door het CPB wordt berekend uit het verschil tussen de feitelijke stijging van de loonvoet (exklusief de veranderingen in het werkgeversaandeel in sociale lasten en pensioenpremies) en de kontraktloonstijging. De in een bepaald jaar feitelijk gerealiseerde loonvoetstijging, zoals berekend uit de Nationale Rekeningen, staat pas na drie à vier jaren exakt vast en hetzelfde geldt daardoor voor de incidentele loonstijging. Incidentele loonstijging wordt veroorzaakt door een zeer groot aantal factoren, waarop we hier niet verder in kunnen gaan (zie daarvoor eventueel Van Drimmelen en Van Hulst (1981) hfst. 4).

Tot slot geef ik nog een korte omschrijving van een tweetal eveneens gebruikte begrippen. De *arbeidsinkomensquote van bedrijven* is een maatstaf voor het aandeel van de produktiefaktor arbeid in het in bedrijven gekreëerde inkomen. Exakt gedefinieerd is de arbeidsinkomensquote van bedrijven het quotiënt van de loon- som in bedrijven, vermeerderd met een aan zelfstandigen

(hypothetisch) toegerekend arbeidsinkomen, en de netto toegevoegde waarde van bedrijven (tegen faktorkosten). Het *reëel vrij beschikbaar inkomen* ten slotte is gedefinieerd als het quotiënt van het nominale nettoloon (dat is het brutoloon na aftrek van alle sociale lasten en loon- en inkomstenbelasting en na optelling van kinderbijslag en dergelijke) en het prijspeil van de consumptie. Dit begrip komt het dichtst in de buurt van wat men koopkracht noemt, maar mag daar niet zonder reserves aan gelijk worden gesteld (denk aan de correcties op de prijskompensatie!).

Literatuur

- Beus, J. de en H. van den Doel, Interest groups in Dutch domestic politics, in: R.T. Griffiths (ed.), *The economy and politics of the Netherlands since 1945*, Martinus Nijhoff, Den Haag 1980.
- Bomhoff, E.J., Het CPB en de 'loonexplosie' van 1964, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, jrg. 1 nr. 4, februari 1978, pp. 54-65.
- Bomhoff, E.J. Het Centraal Planbureau en de economische politiek, *Economisch-Statistische Berichten*, jrg. 65, No. 3261, 2-7-1980, pp. 756-760.
- Brandsma, A.S. en N. van der Windt, *Lonen en afwenteling*, Erasmus University Rotterdam, Discussion Paper Series 8011/G, Rotterdam 1980.
- Brunner, K. en A.H. Meltzer (eds.), *The Economics of Price and Wage Controls*, North-Holland Publishing Company, Amsterdam 1976.
- Centraal Planbureau, *Centraal Economisch Plan 1971, 1972, 1974, 1975, 1976, 1977, 1980 en 1981*, Staatsuitgeverij, Den Haag.
- Centraal Planbureau, *Macro Economische Verkenning 1971 t/m 1982*, Staatsuitgeverij, Den Haag.
- Centraal Planbureau, *Een macro-model voor de Nederlandse economie op middellange termijn (VINTAF-II)*, Occasional papers no. 12, Staatsuitgeverij, Den Haag 1977.
- De Nederlandsche Bank NV, *Jaarverslag 1981*, Amsterdam-1982.
- Driehuis, W. en A. van der Zwan (red.), *De voorbereiding van het economisch beleid kritisch bezien*, Stenfert Kroese, Leiden 1978.
- Driehuis, W., Enige aspecten van loonontwikkeling en loonbeleid in de jaren zeventig, *Economisch-Statistische Berichten*, jrg. 65, No. 3243, 20-2-1980, pp. 200-213.
- Drimmelen, W. van en N. van Hulst, *Loonvorming en loonpolitiek in Nederland*, Wolters-Noordhoff, Groningen 1981.
- Elliott, R.F. en J.L. Fallick, Incomes Policies, Inflation and Relative Pay: an Overview, in: J.L. Fallick en R.F. Elliott (eds.),

- Incomes Policies, Inflation and Relative Pay*, Allen & Unwin, London 1981.
- Hulst, N. van, *De effectiviteit van de geleide loonpolitiek in Nederland*, Vrije Universiteit Amsterdam, Research Memorandum 1980-8, Amsterdam 1980.
- Jefferson, C.W., Sams, K.I. en D. Swann, The Control of Incomes and Prices in the United Kingdom, 1964-1967: Policy and Experience, *The Canadian Journal of Economics*, vol. 1, 1968, pp. 269-294.
- Kaatee, S., De Phillips-curve in Nederland (1959-1979), *Maandschrift Economie*, jrg. 43 nr. 11, 1979, pp. 484-499.
- Kramer, P., Twijfels rond de afwenteling in het model Vintaf-II, *Economisch-Statistische Berichten*, jrg. 64, No. 3231, 21-11-1979, pp. 1221-1227.
- Parkin, M., Sumner, M.T. en R.A. Jones, A survey of the econometric evidence of the effects of incomes policy on the rate of inflation, in: M. Parkin en M.T. Sumner (eds.), *Incomes policy and inflation*, Manchester University Press, Manchester 1972.
- Raad van de Nederlandse Werkgeversverbonden VNO en NCW (RNWV), *Inkomensbeleid in de jaren zeventig en tachtig*, Den Haag 1981.
- Reid, F., Control and Decontrol of Wages in the United States: An Empirical Analysis, *The American Economic Review*, vol. 71, nr. 1, maart 1981, pp. 108-120.
- Tripartite commissie incidenteel loon, *Een onderzoek naar de incidentele loonbeweging bij bedrijfsleven en overheid*, Den Haag 1980.
- Windmuller, J.P. en C. de Galan, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, 2 delen, 2^e herziene druk, Het Spectrum, Utrecht/Antwerpen 1977.