

Een corporatistische arbeidsmarkt is een efficiënte arbeidsmarkt

*Freek Bruggert en Erwin van Sas**

Teulings, Coen en Joop Hartog (1998), *Corporatism or competition: An international comparison of labour market structures, and their impact on wage formation*, Cambridge University Press, Cambridge.

Zijn decentrale competitieve arbeidsmarkten nu efficiënter dan op corporatistische leest geschoeide arbeidsmarkten, die gekenmerkt worden door een ondoorzichtig woud van wet- en regelgeving? Sinds het invloedrijke paper van Calmfors en Driffill (1988) heeft deze vraag het arbeidseconomisch debat lange tijd beheerst. Weliswaar geven Calmfors en Driffill aan dat ook zeer centraal geleide economieën zoals de Scandinavische zich qua arbeidsmarktefficiëntie met decentrale kunnen meten, maar het pleit leek in het nadeel van de corporatistische landen als Duitsland, België en Nederland beslecht. Deze kunnen wat arbeidsmarktefficiëntie betreft niet wedijveren met decentrale economieën. Er werden in de jaren '80 en vroege jaren '90 termen als 'Hollandse ziekte' en 'Eurosclerose' gebruikt om de inferioriteit van een op corporatisme gebaseerd systeem te illustreren.

Teulings en Hartog voegen een nieuw boek toe aan de aanzienlijke hoeveelheid literatuur die de invloed van instituties op de uitkomsten van de arbeidsmarkt trachten te verklaren. Dat dit geen overbodige exercitie is bewijst de uitkomst van hun internationaal vergelijkend onderzoek: de stelling dat decentrale arbeidsmarkten efficiënter zijn dan corporatistische arbeidsmarkten wordt weerlegd.

* De auteurs zijn verbonden aan de onderzoeksschool Arbeid, Welzijn en Sociaal Economisch Bestuur (AWSB) en het Economisch Instituut (CIAV) van de Universiteit Utrecht

Teulings en Hartog komen tot deze conclusie door afstand te nemen van het standaard neoklassieke verklaringsmodel en tegelijkertijd de gesimplificeerde opvatting van corporatisme, zoals Calmfors en Driffill die gebruiken, bij te stellen. De rode draad van het boek is de vergelijking van decentrale en corporatistische systemen van arbeidsverhoudingen in termen van efficiëntie. De auteurs hopen dat, door vergelijking van beide systemen niet alleen een beter begrip voor corporatisme ontstaat, maar eveneens dat de mechanismen die voorkomen binnen het decentrale systeem beter begrepen worden.

Het boek wijkt op twee wijzen af van traditioneel economisch werk dat zich richt op de arbeidsmarkt. Ten eerste doen de auteurs een serieuze poging om in arbeidseconomische termen een coherente beschrijving te geven van het corporatistische systeem. De meeste economische literatuur die ingaat op instituties op de arbeidsmarkt is ontwikkeld in de Amerikaanse context van arbeidsverhoudingen. Deze literatuur is niet alleen beperkt in de beschrijving van de instituties (het monopolievakbondsmodel is hiervan een bekend voorbeeld), ook methodologisch zijn er problemen. Corporatistische instituties zijn te complex om in relatief simpele modellen te vatten. Om deze instituties beter te begrijpen en bijvoorbeeld de tegenstelling in flexibiliteit van het decentrale en corporatistische systeem in een ander licht te bezien, voegen Teulings en Hartog nieuwe economische inzichten toe. Centraal hierbij staat het begrip 'hold-up'. Een tweede amendering van de traditionele arbeidsmarktmodellen betreft de uitstapjes die auteurs zich veroorloven naar aanverwante vakgebieden. Voor met name de analyse en invloed van normen binnen de corporatistische en de decentrale arbeidsmarkt, refereren de auteurs aan onderzoek dat niet primair economisch is, maar eerder psychologisch, sociologisch en historisch van aard.

De behoefte aan dit boek is blijkbaar groot gezien de anticipatie van collega-auteurs. Verschillende keren (o.a. Hemerijck en Visser 1997, Van der Ploeg 1997) zijn de belangrijkste conclusies reeds aangehaald voordat het boek daadwerkelijk verschenen was. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de presentaties op diverse symposia die door de auteurs gegeven zijn, de interesse voor het onderwerp, maar ook door het aantal verschenen artikelen dat op delen van het boek ingaat (o.a. Hartog, Leuven en Teulings 1996, Teulings 1998, Teulings en Vogels 1997). Deze artikelen zijn minder technisch van aard dan het boek. Teulings en Hartog hebben het boek duidelijk geschreven voor een publiek dat vertrouwd is met de mathematisch georiënteerde arbeidsmarkt-literatuur. Geïnteresseerden die niet de kennis of tijd hebben om de technische gedeeltes door te lopen, kunnen volstaan met lezing van de hoofdstukken 1, 3, 8 en 9, en de inleidingen en conclusies van de overige hoofdstukken, aangevuld met

bovenstaande artikelen van de hand van de auteurs. Door middel van deze artikelen verkrijgt men een prima beeld van de argumentatie en de opmerkelijke conclusies.

1. Empirische afwijkingen

Hoofdstuk 1 biedt de agenda voor de rest van het boek en dient ook als aanjager van de andere hoofdstukken in de zin dat hier empirische resultaten vermeld worden die niet bevredigend verklaard kunnen worden met een traditioneel neoklassiek evenwichtsmodel. Een aantal alternatieve verklaringen wordt aangevoerd in de rest van het boek. Eerst wordt echter getracht duidelijk te maken wat precies onder corporatisme verstaan wordt.

Het moeilijke van een begrip als corporatisme is om een sluitende definitie te geven. Een citaat van Therborn dat Teulings en Hartog geven (blz. 2), biedt een aardige illustratie: *"Corporatism" is a bit like God. Many people believe it is an important phenomenon, crucially affecting social life. But nobody really knows what it looks like, so disagreement persists, apparently forever, about what it is and what it does*¹. Er bestaan dan ook vele definities van corporatisme, waarvan de meeste door niet-economen ontwikkeld zijn. De definities concentreren zich op verschillende aspecten van overleg dat plaatsvindt tussen de verschillende actoren in de besluitvorming op de arbeidsmarkt, zoals de vakbondsdichtheid, de vakbondsstructuur of de mate van decentralisatie. Deze definities leiden tot indices, waarmee landen gerangschikt worden naar de mate van corporatisme. Teulings en Hartog tonen zich hier van hun praktische kant en voegen geen nieuwe index toe. Zij geven de voorkeur aan de Lehbruch-index. Deze index rangschikt landen op kwalitatieve basis naar de mate waarin belangenorganisaties geïnstitutionaliseerde toegang hebben tot het proces van het maken van overheidsbeleid. Denk hierbij voor Nederland aan de SER, waarbij werkgevers, werknemers via de vakbonden samen met de overheid aan tafel zitten en met zwaarwegende adviezen kunnen komen. Nederland scoort dan ook hoog op deze index, namelijk plaats 2 (na Oostenrijk en voor Zweden). Teulings en Hartog kiezen voor deze index omdat zij menen dat deze overlegstructuur kenmerkend is voor corporatisme als methode voor sociale en economische coördinatie. Met behulp van deze index komt een aantal interessante zaken aan het licht. Niet de decentrale economieën hebben de kleinste afwijkingen van de uitkomsten die zouden ontstaan onder de voorwaarden van volkomen mededinging maar de meest corporatistische. De auteurs hebben hiertoe voor de bestudeerde landen een zelfde loonvergelijking uitgevoerd en bekeken hoe de residuen correleerden met de score van het land op de Lehbruch-index. Een aantal zeer duidelijke correlaties komt boven. Ten eerste is er

een duidelijke positieve correlatie tussen de loonafwijking (een maat voor de loonongelijkheid voor werknemers) en de Lehmbruch-index. Ten tweede is er een positieve correlatie tussen de afwijking tussen lonen die te wijten is aan de industrie waarin men werkzaam is en de index. Ook het loopbaaneffect (een maat voor de loonafwijking die samenhangt met de lengte van de arbeidsrelatie van de werknemer in de onderneming) is positief met de index gecorreleerd. De overige hoofdstukken van het boek worden besteed aan het leveren van verklaringen voor deze empirische vondsten.

2. Het 'hold-up'-probleem

In hoofdstuk 2 wordt een eerste algemene theoretische onderbouwing gegeven voor het gevonden resultaat dat in corporatistische economieën de afwijkingen van het algemeen-evenwichtsmodel beter in de hand gehouden worden dan in het decentrale systeem. Teulings en Hartog nemen twee verklaringen in ogenschouw. Beide verklaringen gaan uit van twee perioden. In periode 1 wordt geïnvesteerd in specifiek menselijk kapitaal waarbij beide partijen beschikken over imperfecte informatie. In periode 2 komt meer informatie voorhanden. Het eerste model is van Hall en Lazear en gaat in op de loonbepaling als de werkgever monopsonistische macht bezit. Een vast looncontract bepaald in periode 1 kan leiden tot een 'second-best' oplossing voor de informatieproblemen waarbij inefficiënt vertrek van werknemers voorkomt. Corporatistische instituties kunnen een rol spelen bij het aanpassen van de looncontracten bij algemene schokken.

Het tweede model, dat van Macleod en Malcolmson gaat ook in op informatieproblemen. Investerings zijn niet te verifiëren. Inefficiënt vertrek van werknemers komt hier niet voor. In plaats hiervan is er ruimte voor heronderhandeling van het looncontract. Dit heeft echter het grote nadeel van het zogenaamde 'hold-up' probleem. Als in periode 2 de investeringen van beide partijen zichtbaar worden en er op deze basis opnieuw over het arbeidscontract onderhandeld wordt dan heeft de partij die de meeste bedrijfsspecifieke investeringen heeft gedaan een nadeel. Deze investeringen renderen alleen als de arbeidsrelatie wordt voortgezet. De tegenover zittende partij kan hiervan misbruik maken en een lager bod doen. Een dergelijk systeem zal leiden tot het afzien (opschorten) van potentieel rendabele investeringen. De oplossing voor het probleem ligt voor de hand. Van te voren dient te worden afgesproken wat het loonniveau zal zijn voor de komende periode. Net als bij het model van Hall en Lazear is het dus verkeerd een langdurig arbeidscontract als rigide te beschouwen. Hier moet het als een oplossing voor het 'hold-up'-probleem gezien worden. Er ontstaan geen machtsposities

voor hetzij werknemer, hetzij werkgever, omdat zij van te voren afspreken af te zien van individuele heronderhandeling. Mocht, door het optreden van generieke schokken, het arbeidscontract aanpassing behoeven dan wordt het onderhandelingsresultaat van de corporatistische organisaties overgenomen.

Teulings en Hartog ontwikkelen een model dat gebruik maakt van elementen van zowel het model van Hall en Lazear als dat van Malcolmson en Macleod. Het is hiermee een bouwsteen voor het 'rent-sharing'-model dat in de hoofdstukken 4, 5 en 6 verder ontwikkeld wordt. In dit model bestaat zowel inefficiënt vertrek van werknemers als de mogelijkheid van heronderhandeling. Nederlandse werkgevers blijken sceptisch tegenover heronderhandeling te staan en geven de voorkeur aan het vertrek van werknemers die elders een beter betalende baan kunnen krijgen *zelfs* als zij menen dat deze werknemers het hogere loon wel waard zijn. De werkgevers blijken erg beducht voor precedentwerking. Daarnaast wordt nog wat meer realiteit van de actuele arbeidsmarkt toegevoegd door te beargumenteren dat veel van de bedrijfsspecifieke investeringen al gepleegd worden voordat een arbeidsrelatie begint. Onder voorwaarden ligt de welvaart van een economie dan ook hoger als het loon voor een bepaalde functie vooraf gegeven is. Corporatistische instituties kunnen hiervoor zorg dragen.

3. Normen

Is in hoofdstuk 2 theoretisch beargumenteerd waarom arbeidscontracten en corporatistische instituties bestaan, in hoofdstuk 3 geven Teulings en Hartog een verklaring waarom deze instituties voor elk land uniek zijn. Dit is het hoofdstuk waarin zij het meest afstand nemen van een strikt economische analyse. Er wordt uitgebreid verwezen naar een onderzoek van Greif over twee typen handelaren in de Renaissance: de Maghribi (letterlijk overgenomen uit het Engels) en de Genuezen. Teulings en Hartog introduceren dit onderzoek omdat het laat zien dat er op macroniveau meerdere stabiele evenwichten kunnen zijn. Of men uitkomt op een individueel systeem zoals dat van de Maghribi of op een collectief als dat van de Genuezen hangt af van de sociale normen binnen een samenleving. Deze geven de richting aan een verdelingsconflict. Gegeven een historisch bepaald stelsel van normen is het voor het ene type samenleving efficiënt om voor de ene strategie te kiezen en voor een andere samenleving voor het alternatief. De normen worden bevestigd en zijn in deze zin zelfhandhavend.

Met behulp van enige speltheorie wordt nu de link gelegd met het arbeidscontract. Het feit dat zo'n arbeidscontract op tafel ligt, leidt tot wat Teulings (1998) een situatie van 'wederzijdse gijzeling' noemt. Zowel werkgever als werknemers hebben, in het geval

van gunstiger alternatieven, een prikkel het arbeidscontract voort te zetten. Het gemeenschappelijke belang om de bedrijfsspecifieke investeringen te laten renderen zal een dreiging om het contract te verbreken (mits de alternatieven niet veel aantrekkelijker zijn), niet geloofwaardig doen zijn. Niet-geloofwaardige dreigingen zoals het dreigen met werkonderbrekingen zullen niet geuit worden.

Het aanhouden van een arbeidscontract onder 'normale omstandigheden' is een voorbeeld van een sociale norm. Dat deze norm in corporatistische landen zelfhandhavend is en dat decentrale economieën gebruik maken van een andere norm (het impliciete contract), dat evengoed zelfhandhavend is, blijkt ook uit empirisch onderzoek van Kahneman en anderen. Burgers lijden aan geldillusie. Verwarring, bijvoorbeeld door introductie van een begrip als reëel loon - Welk inflatiecijfer wordt gebruikt? Hoe hoog moet de aanpassing zijn? - dient vermeden te worden om heronderhandeling zoveel mogelijk uit te sluiten. In de VS is dit opgelost door middel van nominale loonrigiditeit, in de corporatistische landen via een soort 'CAO-rigiditeit'. De hypothese dat deze verschillende evenwichten samenhangen met de normen in de diverse landen wordt door de auteurs geanalyseerd via het correleren van de Lehmbruch-index met indices die ontwikkeld zijn door Hofstede (1983) en die ingaan op verschillende aspecten van de cultuur van een land. Corporatistische landen blijken met name meer collectief ingesteld en zijn minder masculien van karakter. Sterke individuele onderhandelingsposities worden door sociale normen ingedamd doordat andere personen binnen de samenleving het ten volle uitbuiten van deze sterke positie afkeuren. Decentrale economieën bevinden zich in een ander evenwicht waar individualiteit en masculiniteit de norm zijn en het efficiënt is zich naar deze normen te gedragen.

4. Het 'rent-sharing'-model

In de hoofdstukken 4, 5 en 6 wordt een nadere technische uitwerking gegeven van de inzichten die gevonden zijn in hoofdstuk 1. Zoals in dat hoofdstuk is aangegeven zijn decentrale economieën minder efficiënt dan corporatistische systemen. In hoofdstuk 4 worden in de discussie over vakbondsmodellen twee mechanismen geschetst die kunnen bijdragen aan het verschijnsel 'rent-sharing'. Met 'rent' wordt bedoeld het surplus dat mogelijk ontstaat binnen een arbeidsrelatie: de werknemer wil de arbeid ook voor minder dan het vastgestelde loon aanbieden en de werkgever zou de werknemer meer willen betalen dan het huidige loonpeil. Teulings (1998) spreekt in zo'n situatie van een (potentiële) 'verdeling van de koek'. In decentrale economieën is er vaak sprake van lokale verdeling van de 'rents' terwijl in het corporatistische systeem de

verdeling door organisaties op hoger niveau plaatsvindt. De auteurs wijzen traditionele vakbondsmodellen als het 'right to manage'-model en het efficiënte-onderhandelingsmodel niet geheel af, maar geven om de empirische gegevens te kunnen verklaren de voorkeur aan modellen waarin verondersteld wordt dat de vakbond loondiscriminatie naar senioriteit kan toepassen. Het eerste model is het overlappende-generatiesmodel, waarbij binnenkomers een premie aan zittend personeel betalen moeten in de vorm van een lager loon. De binnenkomers hebben een prikkel om zich zodanig in te zetten dat de 'rents' zo groot mogelijk worden zodat zij die in de volgende periode kunnen gaan incasseren. Het tweede model is het LIFO-model ('last in - first out'). Het mechanisme dat bij dit model hoort stelt de vakbond in staat een deel van de 'rents' voor haar leden te reserveren. Dit gaat weliswaar ten koste van de werkgelegenheid, maar daar merken de leden zelf weinig van.

In hoofdstuk 5 wordt het concept 'rent-sharing' gekwantificeerd. Het blijkt in veel grotere mate een verschijnsel te zijn van decentrale economieën dan van corporatistische. De in hoofdstuk 1 gevonden loonverschillen die niet op productiviteit gebaseerd zijn, kunnen door middel van deze 'rent-sharing' grotendeels worden verklaard. Met behulp van de vakbondsmodellen en een analyse van arbeidsrelaties kunnen we deze resultaten begrijpen. In decentrale economieën moeten werknemers worden afgekocht om stakingen en werkonderbrekingen te voorkomen. In een corporatistisch systeem zorgen vakbonden, die zich met name op een hoger onderhandelingsniveau manifesteren, voor terughoudendheid bij individuele werknemers. We zien hier bevestiging van de ideeën van hoofdstuk 3 in de zin dat de sociale normen in corporatistische economieën sterker gericht zijn op het collectief en minder op het benutten van individuele sterke onderhandelingsposities. Zodoende is er minder 'efficiënt loon' nodig om mogelijke niet-productieve reacties van werknemers af te kopen. Het zou interessant geweest zijn als Teulings en Hartog hier een vergelijking gemaakt hadden met de institutionele loontheorieën zoals die van de gesegmenteerde arbeidsmarkt. Ook de theorie van de interne arbeidsmarkten, met name het analyseren van carrière ladders, lijkt binnen het hier gepresenteerde kader te passen.

Het effect van de lengte van de loopbaan ('tenure') op de loonhoogte, hetgeen behandeld wordt in hoofdstuk 6, lijkt duidelijk gezien de voorgaande hoofdstukken. De beide vakbondsmodellen - het overlappende-generatiesmodel en LIFO-model - indiceren dat delen van de 'rents' worden binnengehaald voor langer zittend personeel. Uit hoofdstuk 5 leren we dat bij decentrale economieën de meeste 'rents' verdeeld worden. Er is echter een groot causaliteitsprobleem. Krijgen werknemers een hoog loon omdat ze lang in dienst zijn, of blijven ze langer in dienst vanwege dat hoge loon? Dit blijkt een bijzonder ingewikkeld probleem dat in de bestaande literatuur niet wordt

opgelost. Teulings en Hartog bieden daarop een eigen model aan: een zogenaamd 'rent-hopping'-model dat aangeeft dat werknemers steeds op zoek zijn naar mogelijkheden tot het binnenhalen van zoveel mogelijk 'rents'. Dit leidt tot selectie-effecten vanwege de heterogeniteit in het personeelsbestand doordat diegenen die een lucratieve baan bezitten terwijl zij relatief weinig capaciteiten hebben, blijven zitten, terwijl de werknemers met veel capaciteiten en die in hun huidige baan onvoldoende gewaardeerd worden natuurlijk de eersten zullen zijn om te vertrekken. Empirische schatting van dit model geeft aan dat het eerste effect overheerst. Dit leidt tot overschatting van het loopbaanffect als geen rekening met dit selectie-effect gehouden wordt. Het 'werkelijke' loopbaanffect is echter na correctie voor dit effect nog steeds groter in decentrale economieën. Met behulp van het concept van sociale normen wordt een poging gewaagd tot de verklaring hiervan. Dit is enigszins tentatief, zoals de auteurs ook zelf aangeven. Een goed lopend bedrijf (met meer 'rents' om te verdelen) probeert zijn beste werknemers te behouden door hen een aantrekkelijk loopbaanprofiel aan te bieden. Een LIFO-ontslagmechanisme geeft ook de werknemer een verzekering voor de toekomst want mocht het slechter gaan dan is hij een van de laatsten die ontslagen gaat worden. Sociale normen kunnen ervoor zorgen dat dit met name in decentrale economieën voorkomende systeem zelfhandhavend is.

5. Flexibiliteit

In hoofdstuk 7 komen flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt aan de orde, alsmede de gevolgen van flexibiliteit voor de inkomensverdeling. Er zijn twee verschillen tussen corporatistische en decentrale economieën voor wat betreft de gevolgen van flexibiliteit. Ten eerste vindt in decentrale economieën (met name in de Verenigde Staten) aanpassing plaats via actief verhuisgedrag, dat mogelijk is doordat er een grote arbeidsmobiliteit bestaat tussen de diverse staten. In corporatistische landen (continentaal Europa) zijn er veel hogere drempels met betrekking tot arbeidsmobiliteit en vindt de aanpassing na schokken in de economie plaats via veranderingen in arbeidsparticipatie of via reële loonflexibiliteit. Dat laatste effect blijkt te overheersen. Uit onderzoek van Blanchard en Katz voor de VS en van Decressin en Fatas voor Europa blijkt eveneens dat, anders dan vaak wordt aangenomen, de lonen in de Verenigde Staten rigide en in continentaal Europa juist tamelijk flexibel zijn. In corporatistische economieën blijkt dan ook, mede vanwege de coördinerende functie van de corporatistische organisaties van het hoogste onderhandelingsniveau, dat de aanpassingstijd om te herstellen van een schok lager ligt dan in de VS. Daarnaast wordt aangegeven dat met name de groepen aan de onderkant van de samenleving in de VS de bulk van de nadelige gevolgen van flexibiliteit dragen. Werknemers in sectoren met

veel 'rents' zijn doorgaans goed afgeschermd voor schokken via bijvoorbeeld het LIFO-ontslagmechanisme. Corporatistische economieën behalen een betere score zowel in termen van gelijkheid als in efficiëntie.

6. Praktijkvoorbeeld: Nederland

De informatie en theoretische concepten uit de voorgaande hoofdstukken worden in hoofdstuk 8 door de auteurs toegepast op een praktijkvoorbeeld: Nederland. De auteurs hebben ten behoeve van dit hoofdstuk interviews gehouden met werkgevers en werknemersorganisaties. Deze methode, interviewen, is tamelijk ongebruikelijk binnen de economische wetenschap vanwege de geringere mogelijkheden tot het doen van algemene uitspraken. De auteurs doen veel moeite om hun tijdelijke 'dwaling' te verantwoorden. Voor dit hoofdstuk lijkt deze methode passend, te meer omdat het soms letterlijk citeren prachtig illustratiemateriaal oplevert van hoe het onderhandelingspel in Nederland gespeeld wordt.

Eerst volgt een beschrijving van de Nederlandse situatie. Er vindt weinig individuele onderhandeling plaats door werkgevers of werknemers. De werkgevers zijn, zoals Hartog en Teulings herhalen, bang voor precedentwerking en scheve gezichten op de werkvloer als op individuele basis gaan onderhandelen. De vakbonden houden zich ook aan het systeem waarover sinds het Akkoord van Wassenaar van 1982 consensus lijkt te bestaan. De vakbonden dienen zowel hun leden (representativiteit) als het overleg met de werkgevers (redelijkheid). Het systeem van de federatieve vakbondsstructuur van concurrerende bonden (dat het restant is van de verzuiling in Nederland), elk met een centrale stakingskas en coördinatie van eisen, gevoegd bij dreigingen van hoger hand (Ministerie van Sociale Zaken, de federatie van vakbonden of de rechter) zorgen voor de 'checks and balances' van het onderhandelingsstelsel. Het algemeen verbindend verklaren van CAO's werkt eveneens mee aan de stabiliteit van het systeem en zelfs het geringe aantal leden van de bonden kan als stabiliserende factor worden uitgelegd. Aan de hand van twee casussen, *Kooren* en *IKEA*, wordt aangetoond dat er een stevig fundament ligt onder het Nederlandse bestel van arbeidsverhoudingen.

Teulings en Hartog zien geen toekomst voor onderhandelingen op het meer decentrale niveau van de ondernemingsraad. Dit lijkt in te gaan tegen geluiden die pleiten voor decentralere loononderhandelingen in Nederland en het feit dat sommige kleinere bedrijven in toenemende mate CAO's gaan afsluiten met vakbonden die geen lid zijn van grote federaties, vanwege de grotere vraag naar 'maatwerk'. De vraag is natuurlijk of het hier slechts incidenten betreft of dat er een werkelijke verandering in de regels

van het spel op komst zijn. Is met andere woorden de analyse van Teulings en Hartog robuust genoeg om niet alleen het huidige systeem te kunnen verklaren, maar ook met enige zekerheid uitspraken omtrent toekomstige onderhandelingsstructuren te kunnen doen? Het feit dat het huidige Nederlandse systeem pas zestien jaar (het Akkoord van Wassenaar) de huidige vorm heeft noopt tot enige voorzichtigheid bij het doen van voorspellingen.

7. Een positieve visie

Teulings en Hartog tonen zich ook op verschillende andere plaatsen in het boek positief over de Nederlandse instituties. Soms lijkt dit te leiden tot een teveel aan vertrouwen in het Nederlandse spel. Het vertrouwen dat zij uitspreken in de arbitragefunctie van corporatistische instituties vanwege de geringe behoefte van collectivistische samenlevingen (voorbeelden zijn de Maghribi en blijkbaar Nederland) aan formele regels en een rechterlijke macht, komt enigszins overdreven over. Niet vergeten mag worden dat veel, voor het Nederlandse spel, relevante wetgeving al behoorlijk lang bestaat. Zo stamt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten (WCAO) uit 1927, de Wet op het algemeen verbindend verklaren (WAVV) uit 1937 en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) uit 1950. Deze wetten zijn dus van veel oudere datum dan 1982. Met betrekking tot genoemde wetten heeft zich een aanzienlijke rechtspraak gevormd. Misschien kan men het huidige Nederlandse systeem als zelfhandhavend zien, om dit te bereiken is er toch wel enige formele sturing noodzakelijk gebleken.

Deze wat al te optimistische visie doet echter geen afbreuk aan de conclusie dat Teulings en Hartog een bijzonder intrigerend en kwalitatief goed werk hebben afgeleverd. Tijdens hun speurtocht naar de verklaringen van de empirische puzzels van hoofdstuk 1 moest er veel traditionele theorie aangepast worden. Op niet alle onderdelen hebben de auteurs een definitief antwoord gevonden (dit geven ze ook zelf aan in hoofdstuk 9), maar het in een nieuw licht plaatsen van theorie en empirie levert tal van nieuwe inzichten op, die het verdienen nader onder de loep genomen te worden.

Literatuur

- Calmfors L. and J. Driffill (1988), Centralisation of wage bargaining and economic performance, *Economic Policy*, 13-61
- Hartog, J., E. Leuven and C.N. Teulings (1996), *Wages and the bargaining regime in*

- a corporatist setting: The Netherlands*, working paper, University of Amsterdam, Department of Economics
- Hemerijck and Visser (1997), *A Dutch Miracle; Job growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press
- Hofstede, G. (1983), *Culture's consequences, International differences in work-related values*, Beverly Hills: Sage Publications
- Teulings, C.N. (1998), 'Een onderhandelaar als marktmeester', *Tijdschrift voor Politieke Economie* 20(4), 12-39
- Van der Ploeg, F. (1998), 'The political economy of a consensus society', in: *Koninklijke Vereniging voor Staathuishoudkunde, Jaarboek 1997/98*, 73-95