

EEN STUDIE OVER DE AUTOMATISCHE PRIJS-KOMPENSATIE

Sander Kooistra
Dick van der Laan

Eind 1976 startte een grootscheepse campagne van de kant van de ondernemersorganisaties tegen de automatische prijskompensatie. Doel daarvan: het afschaffen van de automatische prijskompensatie voor tenminste een jaar. Vergoeding voor de gestegen kosten van levensonderhoud zou alleen nog maar plaatsvinden wanneer dit niet in strijd kwam met het uitgangspunt dat de winsten omhoog moesten. Een rechte trek aanval dus op de koopkracht van de werknemers en van de mensen die een sociale uitkering (gekoppeld aan de loonontwikkeling) hebben. Zoals bekend kon die begin 1977 na grote acties van de vakbeweging worden afgeslagen.

De nederlaag van de ondernemers werd bezegeld in het zogeheten Haags protocol, een afspraak tussen de vakcentrales en de centrale werkgeversorganisaties. De automatische prijskompensatie zou ook voor 1977 in de CAO's gehandhaafd blijven. Wel zou binnen de Stichting van de Arbeid een aantal studiegroepen van start gaan over de verschillende konfliktpunten: de relatie winst-werk, vermindering van de arbeidstijd en de automatische prijskompensatie. De uitkomsten van die studiegroepen zou, zo luidde de afspraak verder, betrokken worden bij het overleg over de CAO's van pas een jaar daarna (1978).

In dit artikel bespreken we de uitkomsten van de studie over de automatische prijskompensatie.¹ Daarbij gaat het ons voornamelijk om het signaleren van de standpunten die de werkgevers-vertegenwoordigers in deze studiegroep hebben ingenomen: op welke manier zij hebben geprobeerd om het stelsel van de automatische prijskompensatie stukje voor stukje af te knabbelen, en welke argumenten daarbij zijn gebruikt. Dat geeft een idee van de discussies die ons in de toekomst over de prijskompensatie nog te wachten staan. Maar we beginnen met een bespreking van enkele kompensatiesystemen en met een kort overzicht van de geschiedenis van de prijskompensatie in ons land, met name in de jaren zestig en zeventig.

De automatische prijskompensatie is een klausule in de CAO waarbij de werknemers wordt gegarandeerd dat zij gedurende de kontraktperiode

1. Stichting van de Arbeid, Werkgroep Prijskompensatie: *Rapport inzake het systeem van prijskompensatie.*

(meestal 1 jaar) automatisch elk halfjaar (dan wel op andere regelmatige tijdstippen) een loonsverhoging krijgen in overeenstemming met de stijging van de kosten van levensonderhoud. Als maatstaf voor die kostenstijging geldt de gemiddelde prijsstijging van een bepaald pakket goederen en diensten over een zekere periode. Dat pakket is samengesteld op grond van een onderzoek naar het gemiddelde bestedingspatroon van Nederlandse werknemersgezinnen, het laatste gehouden in 1975. De maandelijks optredende gemiddelde prijsstijging van dit pakket wordt aangegeven in de stijging/daling van het *prijsindexcijfer voor de gezinskonsumptie van werknemersgezinnen* dat wordt gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De ontwikkeling van dit prijsindexcijfer dient als maatstaf voor de hoogte van de automatische prijscompensatie, met dien verstande dat het prijsverhogende effect van BTW-stijgingen niet wordt meegerekend en slechts een deel van de prijsstijging van de medische voorzieningen (we komen hierop later terug).

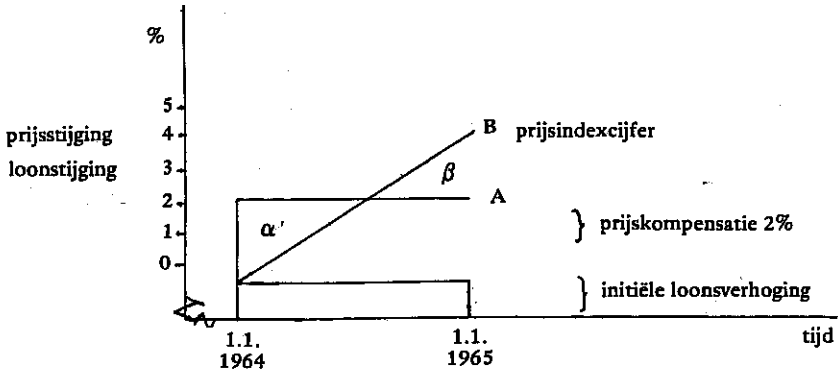
Korte geschiedenis

1. De eerste toepassingen van de prijscompensatie in Nederlandse CAO's dateren uit de inflatieperiode 1917-1920, maar golden toen nooit voor meer dan enkele procenten van de werknemers. Pas in de zestiger jaren begon de prijscompensatie algemeen door te dringen in de meerderheid van de CAO's. Dat had natuurlijk opnieuw te maken met de inflatie: de prijzen stegen voortdurend, en de werknemers werden gedwongen hun reële inkomen te beschermen. Aanvankelijk gebeurde dat door de 'initiële looneisen' te verhogen. De vakbondsonderhandelaars hielden bij de loononderhandelingen rekening met de verwachte stijging van de kosten van levensonderhoud, en verhoogden hun initiële looneis met de helft van het verwachte stijgingspercentage (het stelsel van de niet-automatische voor-indexering). (Zie fig. 1.)

Zoals we zien ontvingen de werknemers op die manier het eerste halfjaar 'teveel' compensatie (α), en het tweede halfjaar 'te weinig' (β). Als van tevoren de prijsstijging goed geschat was, wegen α en β precies tegen elkaar op. Maar meestal werd de prijsstijging onderschat, zodat bij de volgende CAO-onderhandelingen geprobeerd moest worden de schade in te halen. Deze methode geeft dus geen *automatische* compensatie voor prijsstijgingen. Die verscheen pas in 1965 op het toneel bij het totstandkomen van de Philips-CAO.

Philips wilde in 1965 een drie-jarige CAO afsluiten, omdat het bedrijf dan de kosten beter kon plannen. De bonden wilden daar wel aan meewerken, als in het kontrakt maar een automatische prijscompensatie werd opgenomen: drie jaar vooruit was de prijsontwikkeling immers niet te

Fig. 1: loonstijging bij niet-automatische voor-indexering

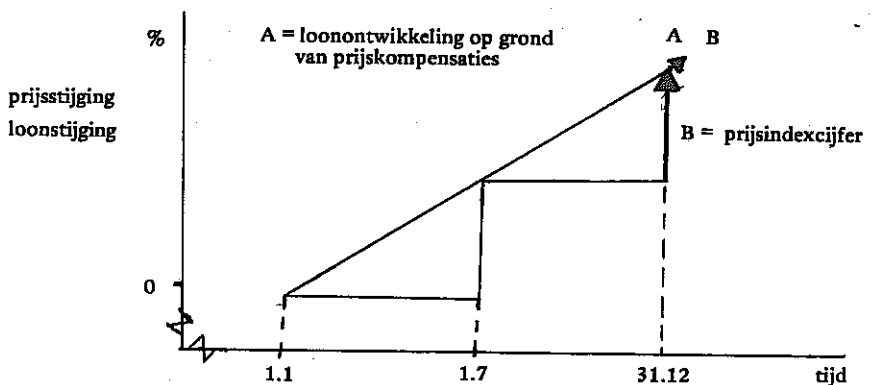


schatten. Dus werd overeengekomen dat de lonen regelmatig aan de prijsstijgingen zouden worden aangepast (zij het met een plafond van 2% per jaar). Ook in andere meerjaren-CAO's, die meestal op veel punten beter waren dan de eenjarige, werd een dergelijke klausule opgenomen. Dit waren de eerste voorbeelden van de toepassing van automatische prijskompensatie (zij het met een jaarlijks maximum) bij wijze van na-indexering. De prijskompensatie werd daarbij niet vooraf, maar achteraf dat wil zeggen nadat de feitelijke prijsstijgingen al hadden plaatsgevonden uitgekeerd.

2. In 1969 werd de BTW ingevoerd. De prijzen die de jaren daarvoor al gestaag waren blijven stijgen, rezen nu opeens de pan uit. Veel ondernemers zagen hun kans schoon om prijsverhogingen voor hun produkten door te voeren en zo hun winstmarges te vergroten. De prijzen stegen dat jaar met 7,5% en de werknemers hadden niet meer dan 4% initiële loonsverhoging gehad. Dat leidde behalve tot akties voor een uitkering ineens (halverwege 1969 met succes bekroond) ook tot de invoering van prijskompensatie-klausules in de eenjarige CAO's. De prijzen stegen in 1970 en de jaren daarna zo snel, dat de bonden de prijskompensatie niet meer wilden laten vallen. De methode die toen daarbij gevolgd werd leek zeer veel op de eerder geschetste wijze van compenseren (zie figuur 1), met dit verschil dat de kompensatie automatisch was en dat een bijsturing van het loon mogelijk was wanneer de prijzen harder stegen dan was voorzien (het stelsel van de automatische voor-indexering met bijsturing).

3. Over deze methode van indexeren ontstond discussie. Wat de werkgevers vooral tegenstond, was de mogelijkheid dat een te lage schatting vooraf van de prijsstijgingen leidde tot een *extra* stijging van het loonniveau vanaf het moment van de bijsturing omdat het verschil tussen geschatte en werkelijke prijsstijging in een zeer korte periode moest worden ingehaald. In het kader van de toen ook al verkondigde theorie van de loon-prijsspiraal werd daarom besloten tot het ontwerpen van een andere methodiek van prijskompensatie. In het "Advies inzake de loonindexering" (1972) schreef de SER: "Wanneer men wil komen tot een tempering van het inflatieproces (kan) dit met name (...) worden gerealiseerd door over te gaan op een systeem van volledige na-indexering (dus zonder voorindexering)." Bij het stel van de automatische prijskompensatie door middel van na-indexering worden de lonen achteraf (dat wil zeggen op de helft en aan het eind van de kontraktperiode) verhoogd met het percentage waarmee het prijsindexcijfer in de voorgaande periode is gestegen. De methode is als volgt te tekenen: (zie figuur 2)

Fig. 2: loonstijging bij automatische na-indexering



Ten opzichte van de eerder toegepaste methode van (automatische) voorindexering heeft dit stelsel enkele nadelen. In de eerste plaats wordt het reële loonniveau zoals dat aan het begin van de kontraktperiode bestond, niet gehandhaafd. De werknemers moeten immers eerst de prijsstijgingen betalen, vóórdat zij prijskompensatie krijgen uitgekeerd. Het werkelijke niveau van het reële loon komt daardoor in de loop van de kontraktperiode steeds te liggen onder het niveau dat op de kompensatiedata

bestaat (bij halfjaarlijkse na-indexering *gemiddeld* een kwart van de jaarlijkse prijsstijging).² Om dit koopkrachtverlies tegen te gaan is bij de meeste CAO's een extra loonsverhoging (het zogenaamde opstapje) bedongen toen werd overgegaan van het stelsel van voor-indexering naar na-indexering.

Een ander hiermee samenhangend nadeel is dat het risico van een versnelling in de prijsstijgingen volledig op de werknemers wordt afgewenteld. Door het na-indexeren zelf, waarbij de compensatie achteraf plaatsvindt en bovendien nog gebaseerd is op prijsstijgingen tussen 9 en 6 maanden voor de compensatiedatum, blijven de reële lonen een tijd lang achter op de prijsstijgingen wanneer het tempo daarvan jaarlijks toeneemt. De daardoor ontstane koopkrachtdaling wordt pas weer gekompenseerd als het prijsstijgingstempo weer gaat afnemen.³

4. In de afgelopen 10 jaar is de prijscompensatie door de sterke prijsstijgingen een steeds groter deel van de jaarlijkse loonstijging gaan uitmaken. De werkgeversorganisaties die uit zijn op een beperking van deze loonstijging, zijn daarom ook met name met plannen gekomen om het stelsel van de automatische prijscompensatie op losse schroeven te zetten. Daarin waren twee lijnen te onderkennen: het aantasten van de volledigheid van de prijscompensatie en het afschaffen van het stelsel als zodanig zoals in 1977 werd geprobeerd.

Aantasting van de volledigheid van de prijscompensatie werd beoogd door de werkgeversplannen gericht op "opschoning" ("zuivering") van het prijsindexcijfer dat als basis dient voor de compensatie. Dit zou betekenen dat bepaalde (delen van) prijsstijgingen die in feite de kosten van levensonderhoud voor het gemiddelde werknemersgezin wel verhoogden, voor de prijscompensatie niet meer zouden meetellen. Zo wordt sinds 1976 in de CAO's uitgegaan van een prijsindexcijfer voor de gezinskonsumentie dat is "opgeschoond" voor de prijsstijgingen als gevolg van BTW-verhogingen en waarin slechts de helft van de prijsstijgingen van de medische voorzieningen is meegeteld. Argument voor de BTW-opschoning was dat op die wijze de druk van een BTW-verhoging op consumptiegoederen niet meer zou kunnen worden afgewenteld door de werknemers, en dus volledig

2. Zoals in figuur 2 te zien valt, is de koopkrachtdaling vlak vóór de compensatiedata maximaal: de achterstand bedraagt dan de helft van de jaarlijkse prijsstijging. Gemiddeld over het hele jaar genomen bedraagt de koopkrachtdaling natuurlijke de helft van de maximale waarde.

3. Zie voor het effect van deze faktor op de reële loonontwikkeling van de laatste jaren P. van Driel, N. Siljee, "De stijging van de reële lonen, 1972-1976", *Tijdschrift voor Politieke Economie*, SUA, Amsterdam, no. 77/3, pp. 54 e.v., met name paragraaf 2.

door hen gedragen zou gaan worden. Iets wat, zo luidde de argumentatie, ook de bedoeling van de wetgeving op dit gebied was. De regering probeerde eind '77 van de invoering van deze opschoning gebruik te maken door de BTW op aardgas drastisch te verhogen. De vakbeweging accepteerde dat niet omdat de koopkracht van met name de laagst-betaalde werknemers door zo'n maatregel (wanneer geen compensatie zou plaatsvinden) zou worden aangetast, en eiste voor 1978 een extra loonsverhoging. We komen straks nog terug op andere werkgevers-voorstellen die de volledigheid van de prijskompensatie aantasten.

5. We willen hier, ter afsluiting van het eerste deel van dit artikel, enkele principiële opmerkingen maken over de aard en omvang van de prijskompensatie in de huidige vorm. Maatschappelijk gezien is de strijd om de automatische prijskompensatie onderdeel van een ruimer gevecht om de verdeling van de reële inkomens tussen werknemers en werkgevers. Het is door het bestaan van de automatische prijskompensatie voor de ondernemers grotendeels onmogelijk geworden door prijsverhogingen de inkomensverdeling duurzaam in hun voordeel te wijzigen. De discussies die met name in de SER over de prijskompensatie gevoerd zijn, gaan bepaald niet van dit principiële uitgangspunt uit. Eerder wordt de prijskompensatie beschouwd als een loonpolitiek instrument, inwisselbaar voor andere instrumenten.

Het doel van de prijskompensatie ligt volgens ons dus in het instandhouden van de koopkracht van de werknemers. Het doet er daarbij niet toe waar de prijsstijgingen, die gekompenseerd moeten worden, vandaan komen. Het afwijken van dit principiële uitgangspunt, bijvoorbeeld door het niet in de compensatie opnemen van bepaalde prijsstijgingen ("opschonen") of het afzien van een bepaald deel van de prijskompensatie, is alleen toelaatbaar indien daarmee werknemersbelangen op een ander gebied concreet worden gediend. Denk bijvoorbeeld aan het voorstel van de Industriebonden NVV/NKV uit 1977 om een deel van de prijskompensatie te gebruiken als werknemersbijdrage in de financiering van arbeidstijdverkorting.

Een andere kwestie is de "opschoning" van het prijsindexcijfer voor het prijzeffect van BTW-verhogingen waarover we al eerder spraken. Het niet compenseren van de daaruit voortvloeiende prijsstijgingen leidt ertoe dat de druk van de BTW-verhogingen volledig op het budget van de werknemers komt te liggen. Met name bij die groepen werknemers die naar verhouding een groot deel van hun inkomen aan consumptiegoederen besteden, de lager en laagst-betaalde werknemers dus. Anders gezegd: door het ontbreken van prijskompensatie hiervoor kan het denivellerende effect van een BTW-verhoging (de zwakste schouders dragen de zwaarste last daarvan)

pas goed uitwerken!

Aan de andere kant bestaat er geen enkele zekerheid dat de "ruimte" die hierdoor bij de ondernemingen blijft zitten, konkreet ten goede komt aan een of ander werknemersbelang. Op de langere termijn zou deze "opschoning" bovendien de overheid ertoe kunnen verleiden om door middel van belastingpolitieke maatregelen een verdere herverdeling van de reële inkomens naar de ondernemingen toe te bewerkstelligen: door een groter deel van haar uitgaven uit indirecte belastingen te financieren. Konkluderend, het blijft noodzakelijk om van jaar tot jaar te bezien of en in welke mate behalve de geschoonde prijskompensatie extra loonsverhogingen nodig zijn voor handhaving van de koopkracht. De eventuele omvang daarvan wordt bepaald door de uitkomsten van het voorgenomen belasting- en premiebeleid⁴ en het al eerder genoemde tempo van de prijsstijgingen.

Studie over de automatische prijskompensatie

Een van de afspraken die in het al genoemde Haagse protokol (1977) tussen vertegenwoordigers van de vakbeweging en de centrale werkgeversorganisaties werd gemaakt was dat er een nadere studie gemaakt zou worden van, zoals de formulering luidde, "het vraagstuk van de automatische prijskompensatie". Volgens afspraak zouden de resultaten van deze studie, die nog in 1977 zou moeten worden afgerond, worden betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg voor 1978.

De werkgroep die de studie moest maken werd in mei 1977 door het bestuur van de Stichting van de Arbeid (een overlegorgaan tussen werknemers- en werkgeversorganisaties) ingesteld.⁵ Voornaamste taak: "De voor- en nadelen die in de afgelopen jaren bij de toepassing van het systeem van de automatische en volledige prijskompensatie zijn ervaren, moeten worden geëvalueerd." Op grond van die evaluatie moest de werkgroep tot aanbevelingen komen, en "Daarbij gaat het om de vraag, of en zo ja, welke modaliteiten van en varianten op het vigerende prijskompensatiesysteem

4. Hierbij moet niet alleen worden gedacht aan het effect van de verhoging van BTW en andere indirecte belastingen, maar ook aan verwachte wijzigingen in de druk van de loon- en inkomstenbelasting en de werknemerspremies sociale verzekeringen. Een ander element dat hier van belang is zijn de wijzigingen in de druk van de verschillende belastingen (onder andere onroerend goed-belasting) die door de lagere overheden worden geheven. Deze zou kunnen gaan toenemen wanneer de centrale overheid duurzaam de financiële bijdragen beperkt.

5. In de werkgroep van de Stichting van de Arbeid hadden zitting vertegenwoordigers van de centrale ondernemersorganisaties (onder andere VNO en NCW), de vakbeweging (FNV, CNV en de Raad van Overleg Middelbaar en Hoger Personeel), vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Zaken, het Loonbureau, het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau.

gewenst zijn". De werkgroep bood de werkgevers dus de gelegenheid om hun bezwaren tegen het geldende systeem van prijskompensatie in te brengen, en aan de vakbeweging om haar eigen uitgangspunten met betrekking tot dit systeem te stellen en in te gaan op de door de werkgevers geformuleerde bezwaren. Voor de discussie over de automatische prijskompensatie in de komende jaren is de inhoud van dit rapport dus in zekere zin richting-gevend. Daarom wijden wij er een korte bespreking aan.

1. Een eerste interessante konklusie van de werkgroep luidt dat "in zijn algemeenheid de invloed van de loonindexering op de interactie (wisselwerking, auteurs) tussen lonen en prijzen niet of nauwelijks is vast te stellen". De werkgeversvertegenwoordigers in de werkgroep hebben, door mede deze konklusie te trekken, in feite impliciet afstand genomen van de regelmatig uit werkgeverskringen opklinkende verhalen over het rechtstreekse verband tussen de automatische prijskompensatie en de inflatie!

2. De werkgeversvertegenwoordigers in de werkgroep formuleerden drie hoofdbezwaren tegen het stelsel van de automatische prijskompensatie:

- a. Het beperkt de beheersbaarheid van de loonontwikkeling.
- b. Alle prijsstijgingen worden gekompenseerd, ongeacht aard en oorsprong.
- c. De ondernemingen weten vantevoren niet welke loonsverhogingen zij zullen moeten opbrengen.

Achtereenvolgens bespreken we deze drie bezwaren, en de door de verschillende vertegenwoordigers van de vakbeweging gegeven reacties.

3. De werkgevers stellen, dat de laatste jaren het overgrote deel van de jaarlijkse loonsomstijging bestaat uit kompensatie voor prijsstijgingen. Daardoor zou een zodanig groot beslag worden gelegd op de door produktiviteitsstijging beschikbaar komende "ruimte" voor loon- en winststijging, dat de loonontwikkeling bijna niet meer te beïnvloeden zou zijn. Wat betreft de opmerking dat de prijskompensatie een groot deel van de loonsomstijging is, gaan uitmaken valt allereerst op te merken dat zulks het gevolg is van het teruglopen van de initiële loonsverhogingen bij voortgaande (zij het dalende) inflatie. De vakbondsvertegenwoordigers in de werkgroep wezen er daarbij nog op, dat de nominale loonstijging inmiddels is teruggelopen van 16% in 1974 tot 8% in 1977. En, zeiden ze, als er op de prijskompensatie geknot wordt, kan dat alleen maar leiden tot hogere initiële looneisen: de werknemers willen hun reële inkomen immers beschermen?

De werkgevers koppelden aan hun verhaal over de makro-ekonomische beheersbaarheid van de lonen nog een ander bezwaar tegen de automatische

prijskompensatie vast: omdat alle bedrijven en alle bedrijfstakken eenzelfde prijskompensatie moeten betalen zouden noodlijdende bedrijven er eerder onderdoor gaan. Zij probeerden daarmee opnieuw de prijskompensatie voor te stellen als een economisch instrument, in dit geval te gebruiken in het kader van de structuurpolitiek van de overheid. De vakbeweging stelde daartegenover, dat ze weigert haar gecoördineerde beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden te laten vallen: structuurpolitiek moet bedreven worden met andere middelen zoals het verlenen van gerichte overheidssteun en een gedifferentieerd prijsbeleid, maar niet door het sleutelen aan de prijskompensatie. De zwakheid van zwakke bedrijfstakken ligt in de eerste plaats in hun structurele afzetpositie. Overigens zou loonsverlaging in zwakke bedrijfstakken alleen op de korte termijn tot mogelijk betere resultaten leiden; op de langere termijn zou de hieruit voortvloeiende relatieve verslechtering van de arbeidsvoorwaarden leiden tot groter verloop van personeel en problemen bij opvulling van vakatures; wat een nieuw structureel knelpunt zou opwerpen voor de groei van deze sectoren.

4. Het tweede bezwaar van de werkgevers tegen de automatische prijskompensatie houdt in dat alle prijsstijgingen worden gekompenseerd, ongeacht hun aard en oorsprong. Boven de eerder door ons besproken "opschoningen" van het prijsindexcijfer — basis voor de prijskompensatie — voor BTW-verhogingen en een deel van de prijsstijgingen van medische voorzieningen, stelden de werkgeversvertegenwoordigers drie nieuwe typen "opschoningen" voor. Het prijsindexcijfer zou niet meer mogen bevatten:

- 4.1. invoerprijsstijgingen;
- 4.2. energieprijsstijgingen;
- 4.3. prijsstijgingen als gevolg van milieueffingen en andere milieupolitieke maatregelen.

Argument van de werkgevers was dat deze prijsstijgingen zich "naar hun oorsprong" zouden "... onttrekken aan de beheersmogelijkheid door het Nederlandse bedrijfsleven". Een prijskompensatie hiervoor in de lonen zou daarom niet gerechtvaardigd zijn. Het principiële bezwaar tegen een dergelijke redenering is natuurlijk dat de oorsprong van de prijsstijgingen niet interessant is wanneer het gaat om de vraag hoe de koopkracht van de Nederlandse werknemers kan worden gehandhaafd. Toch zullen we wat nader op de argumentatie van de werkgevers ingaan.

4.1. De werkgevers stellen dat *invoerprijsstijgingen* voor hen niet beheersbaar zijn. In de praktijk worden de invoerprijzen voor een niet gering deel bepaald door de directies van de multinationale ondernemingen. Namelijk daar waar ze de winning van grondstoffen of de productie van

industriële goederen in het buitenland zelf in handen hebben. De prijs waartegen de buitenlandse vestiging levert aan de Nederlandse dochteronderneming ligt dan binnen de beheersmogelijkheid van het concern zelf. Dan is er het vraagstuk van de bepaling van de invoerprijzen. Een technisch probleem daarbij is dat het CBS daarvoor een zogenaamde "unit value" index gebruikt. Een dergelijk indexcijfer geeft een zeer ruwe indicatie van de prijsstijging: als van een produkt een betere kwaliteit ingevoerd wordt meet de "unit value"-index dat als prijsstijging. Het indexcijfer zou eigenlijk voor kwaliteitsstijgingen gekorrigeerd moeten worden (zoals dat bijvoorbeeld met het prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie gebeurt), maar dat is een heidens karwei.

Er zijn wel stemmen opgegaan om, in plaats van de invoerprijsstijging, de verandering van de ruilvoet af te trekken van de prijskompensatie. Dat betekent dus, dat van de stijging van de invoerprijzen eerst de stijging van de uitvoerprijzen wordt afgetrokken, en dat het saldo (de ruilvoet) dan in mindering zou worden gebracht op de prijskompensatie. Dit systeem zou een zeer merkwaardige konsekwentie hebben: loonmatiging van de Nederlandse werknemers leidt tot geringere stijging van de exportprijzen, dus tot een grotere korting op de prijskompensatie. De werknemers worden dan gestraft voor hun loonmatiging. Bovendien zijn de exportprijzen zo mogelijk nog minder "exogeen" bepaald dan de invoerprijzen: het bedrijfsleven heeft veel mogelijkheden om ze te beïnvloeden.

4.2. De werkgeversvertegenwoordigers in de werkgroep stelden bovendien voor, de stijging van de *aardgasprijzen* voortaan buiten het prijsindexcijfer te houden. Argument: de overheid hanteert de aardgasprijzen in feite als een soort indirecte belasting, en gebruikt de opbrengst ook om uitgaven in de kollektieve sektor te betalen. De vertegenwoordigers van de vakbeweging antwoordden daarop, dat de overheid de aardgasprijzen in de praktijk juist verhoogt om ook aan buitenlandse klanten hogere prijzen te kunnen vragen. En bovendien, zo stellen ze, is het "korrigeren" van het prijsindexcijfer ten behoeve van het energiebeleid een oneigenlijke zaak: "zou immers de weg openstaan voor allerlei korrekties uit bijvoorbeeld overwegingen van volksgezondheid, bevolkingspolitiek enz. enz."

4.3. De laatste opschoning die de werkgevers in het prijsindexcijfer dat als basis voor de prijskompensatie dient willen aanbrengen is die voor de *prijsstijgingen als gevolg van milieubeffingen en andere milieupolitieke maatregelen*. Hun argumentatie: de overheid is bezig een stringenter milieubeleid te ontwikkelen. Dat leidt ertoe, dat aan de konsumenten milieuheffingen worden opgelegd, en de bedrijven te maken krijgen met

vergunningenstelsels en heffingen. Beide leiden tot kostenstijgingen voor de werkgevers, zo stellen ze. Dat laatste is natuurlijk niet waar: milieuheffingen op konsumenten, die niet via konsumentenprodukten geïnkasseerd worden, verschijnen niet in het prijsindexcijfer.

De vertegenwoordigers van de vakbeweging in de werkgroep reageerden op dit bezwaar genuanceerd. Milieuheffingen op bedrijven die voortkomen uit specifieke eisen, aan de betreffende bedrijven op milieugebied gesteld, zouden volgens hen geen aanleiding mogen geven om tot correctie van het prijsindexcijfer over te gaan (voor het prijsverhogende effect van deze heffingen!). Hetzelfde geldt immers voor (de prijsverhogende effecten van) specifieke eisen die voortkomen uit tal van andere wettelijke bepalingen, bijvoorbeeld Hinderwet en de Veiligheids- en Gezondheidswetgeving. Milieuheffingen die een algemeen karakter zouden krijgen zijn echter in hun aard vergelijkbaar met een indirecte belasting. De vakbewegingsvertegenwoordigers stelden daarom dat deze milieuheffingen, voorzover zij zouden doorwerken in prijsstijgingen, in de toekomst wel uit het prijsindexcijfer zouden kunnen worden "weggeschoond". Overigens kan bij deze stellingname, vanuit het oogpunt van de inkomensverdeling, dezelfde opmerking worden gemaakt als met betrekking tot de "opschoning" voor BTW-verhogingen. Een algemene milieuheffing die wordt doorberekend in de konsumentenprijzen, treft, wanneer compensatie achterwege zou blijven, de laagste en lagere inkomensstrekkers onder de werknemers zwaarder dan andere groepen werknemers. Dat strijdt met uitgangspunten op het gebied van de vermindering in de ongelijkheid van de inkomensverdeling. Een meer 'direkte' financiering van deze milieukosten ligt daarom meer voor de hand (loon- en inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting).

5. Het laatste bezwaar van de werkgevers in de werkgroep was dat, door het stelsel van de automatische prijscompensatie, aan het begin van de looptijd van een CAO niet te voorspellen is hoe hoog de loonsomstijging uiteindelijk zal gaan uitvallen. (De prijsstijgingen over die periode zijn dan immers nog niet bekend.) De prijscompensatie heeft in werkgeverstaal een "open end". Dat bemoeilijkt de middenlange-termijn planning. De vertegenwoordigers van FNV en CNV stelden daartegenover, dat die onzekerheid "geacht moet worden ruimschoots te vallen binnen het gebruikelijke ondernemersrisico", en vergelijken deze met bijvoorbeeld de onzekerheid over het verloop van de rentestand.

Maar daarmee was de kous nog niet af, want de werkgevers hadden uitgaande van hun "onzekerheids"argument een plannetje gemaakt: voortaan zouden prijsstijgingen ten gevolge van incidentele factoren (mis-

oogsten, overstromingen etc.) niet meer tot prijskompensatie, en daarmee tot loonstijgingen mogen leiden. Ze vonden het nu gebruikte systeem (waarbij prijsstijgingen van seizoenprodukten als groente, fruit en aardappels over drie maanden worden uitgesmeerd via een drie-maands voortschrijdend gemiddelde) niet genoeg. Ze eisten dan ook, dat voortaan jaarlijks een bovengrens gesteld zou worden (na centraal overleg) aan de voor kompensatie in aanmerking komende prijsstijgingen. Onzekerheid over de stijging van de prijzen hoeven dan dus alleen nog de werknemers te voelen.

De vakbewegingsvertegenwoordigers in de werkgroep stelden echter dat juist in de sektor van de seizoenprodukten extreem lage prijzen niet voor kunnen komen vanwege het gebruikte systeem van opkopen en doordraaien van produkten die een bepaalde limietprijs niet halen. Ze merkten ook op, dat de onzekerheid die uit het huidige prijskompensatiesysteem voortvloeit in feite vrij beperkt is, en dat een verandering van het systeem alleen maar tot verhoging van de initiële looneisen zou leiden. Deze argumenten lijken de werkgevers weinig ruimte te geven om alsnog aan de prijskompensatie te gaan sleutelen.

Het CNV meldde echter, dat men "in bijzondere omstandigheden" bereid zou zijn om "na te gaan of het indexeringsmechanisme tijdelijk mo worden bijgesteld". De vertegenwoordigers van de Raad Middelbaar en Hoger Personeel maakten het helemaal bont met het voorstel "aan de werkgeversbezwaren tegen een open eind" tegemoet te komen "door vóór de aanvang van de kontraktperiode op nationaal niveau de als basis voor kompensatie te hanteren prijsstijging over de tweede 6 maanden voor-kalkulatorisch te fixeren". Beide organisaties lijken daarmee aan te willen geven dat ze bereid zijn een bovengrens aan de prijskompensatie te aanvaarden, in blijvende zin (wat tot permanent koopkrachtverlies leidt voor de werknemers) dan wel in de vorm van een uitstel van kompensatie voor bepaalde prijsstijgingen (wat tot een eenmalig koopkrachtverlies voor de werknemers leidt).

Een enkel woord nog over de opstelling van de vertegenwoordigers van de Raad voor Middelbaar en Hoger Personeel in de werkgroep. Blijkens het verslag hebben met name zij zich in een aantal gevallen zeer dicht bij de werkgevers opgesteld. Zo verklaren ze zich bereid de automatische prijskompensatie te laten vallen als een afweging van "kosten en koopkracht-aspekten" daartoe aanleiding zou geven. Even later bepleiten zij het loslaten van het gebruikelijke systeem waarin alle werknemers praktisch dezelfde kompensatie krijgen. Tussen haakjes: bedoeld werden niet werknemers met verschillende *inkomens*, maar werknemers uit verschillende

bedrijfstakingen! Op weer een andere plaats nemen de middelbare en hogere personeelsleden de uitdrukking "afwentelingsmechanisme" in de mond, wanneer ze spreken over de prijskompensatie. Enzovoorts, enzovoorts. Deze opstelling is te meer merkwaardig, omdat deze groeperingen hun ledenwinst met name hebben geboekt door ten strijde te trekken tegen de plannen tot "aftopping" van de prijskompensatie (het aanbrenge van een maximum-bedrag, zodat hogere inkomenstrekkers geen volledige kompensatie krijgen) van de Industriebonden. De opstelling van de vertegenwoordigers van deze groep volgend, zou een hogere funktionaris, zeker wanneer hij werkzaam is in een zwakke sektor, helemaal geen automatische prijskompensatie meer krijgen. Wedden dat hij dan toch liever een afgetopte prijskompensatie aanneemt?