

Marktmechanisme en coördinatie op de arbeidsmarkt

*Coen Teulings en Els Vogels**

"No real world society has attained the ideal the libertarians commend. The closer ours gets to that vision, the more resistance is likely to set in. A society that was a grand auction block would not be a political democracy worth having. And it would be far less attractive economically than its enthusiasts imagine. We must beware this utopia, as we have been properly wary of others. Everything must not be for sale."

R. Kuttner, 1997, p. 362

In dit artikel wordt de relatie tussen corporatisme en marktwerking beschreven. De auteurs gaan met name op de volgende vragen in. Waarom zijn corporatisme en marktwerking niet elkaars tegenpool? Kan corporatisme slechts overleven bij de gratie van wettelijk afgedwongen beperkingen in de handelingsvrijheid van agenten op micro niveau? Indien dat niet het geval is, hoe kunnen deze corpo-ratistische instituties dan overleven? (van de redactie).

De afgelopen jaren is er veelvuldig gediscussieerd over de voor- en nadelen van corporatisme in de loonvorming. Het startpunt van de meeste participanten in deze discussie, zowel voor- als tegenstanders, was de tegenstelling tussen marktwerking en coördinatie. Het was van tweeën één: ofwel coördinatie ofwel marktmechanisme. Bij de voorstanders van het systeem is corporatisme vooral een bescherming tegen ongebreidelde marktwerking, met name tegen de grillen van de wereldmarkt. Voor tegenstanders lag dat eigenlijk precies eender, zij het dat de evaluatie van die bescherming omgekeerd is. 'Bescherming' wordt dan 'afscherming'. De hoofdlijnen van de analyse zijn verder gelijk.

* De auteurs zijn werkzaam bij de directie Algemeen en Sociaal-Economische Aangelegenheden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens is C. Teulings als hoogleraar verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

De polariteit van marktmechanisme versus corporatisme vindt zijn oorsprong in de wijze waarop de wisselwerking van markt en overleconomie wordt beschouwd. Zonder de interventie van buiten zou het marktmechanisme vrijuit kunnen functioneren. Indien we een andere uitkomst zouden wensen dan kan dat slechts door interventie van buiten, gesteund door het gezag van wetgeving. Agenten op micro niveau, bedrijven en hun werknemers, worden in dat geval door wet en gebod gedwongen om af te wijken van de uitkomst die eigenlijk hun eerste voorkeur had, namelijk het marktevenwicht. Alleen de machtspositie van de monopolist kan daar eventueel wat aan veranderen, maar die machtspositie wordt altijd aan banden gelegd door de dreiging van de potentiële concurrent.

Corporatistische instituties worden op soortgelijke wijze beschouwd. Het zijn beperkingen op de keuzevrijheid van de agenten op micro niveau. Die beperkingen worden opgelegd met wettelijke dwang, zoals het Algemeen Verbindend Verklaren een niet betrokken werkgever dwingt een CAO te volgen die hij zelf niet heeft gewild. Zonder die dwang kunnen corporatistische instituties in deze visie niet overleven.

In diverse publikaties heeft Teulings (met Hartog en diverse andere auteurs) een alternatieve visie op het corporatisme uiteengezet. Deze visie wordt hier niet opnieuw van begin tot eind uitgesponnen. Wij belichten hier vooral het genoemde deelaspect, de relatie tussen corporatisme en marktwerking. Waarom zijn beide niet elkaars tegenpool? Kan corporatisme slechts overleven bij de gratie van wettelijk afgedwongen beperkingen in de handelingsvrijheid van agenten op micro niveau? Indien dat niet het geval is, hoe kunnen deze corporatistische instituties dan overleven?

De interventie van corporatistische instanties leidt in een aantal opzichten tot een meer 'marktconforme' uitkomst dan de ongestoorde werking van het marktmechanisme. Dit punt zal worden uitgewerkt in paragraaf 1. Overal in de wereld blijken arbeidsorganisaties behoefte te hebben aan vaste afspraken over beloningsniveaus. Lonen zijn daardoor slechts beperkt gevoelig voor de krachten van vraag en aanbod. Er is ruimte voor onderhandelingen en conventies. Het is in die vrije ruimte tussen vraag- en aanbodcurve dat het corporatisme functioneert.

In paragraaf 2 wordt het begrip zelfhandhavende systemen uitgewerkt. Corporatistische instituties worden niet in de eerste plaats in stand gehouden door wettelijke dwang. Het gaat veeleer om wederzijdse verwachtingspatronen van bedrijven en werknemers, waarbij iedereen weet dat iedereen weet dat wij ons volgens bepaalde patronen gedragen. Paragraaf 3 laat zien hoe de coördinatie mogelijkheden waar corporatistische instituties in een aantal landen in voorzien, bijdragen aan een snelle aanpassing van het loonniveau aan schokken. In paragraaf 4 gaan wij vervolgens in op de beweegredenen van de functiona-

rissen van deze corporatistische instituties. In de analyse tot nog toe spelen zij de rol van belangenloze idealist. Dat lijkt een weinig realistische rolverdeling. Wij laten zien waarom deze functionarissen zich gedragen zoals wordt verondersteld in het theoretisch model uit paragraaf 1.

Dit artikel wordt afgesloten met een discussie over de relatie tussen corporatisme en EMU. Hier vindt de visie over de onverenigbaarheid van marktwerking en corporatisme een nieuw culminatiepunt. Monetaire Unie wordt algemeen opgevat als een verdere integratie van Europese markt. Dus zal integratie in deze visie leiden tot een (verdere) uitholling van het corporatisme. In paragraaf 5 wordt deze visie nader beschouwd.

1. Marktmechanisme versus corporatisme

De arbeidsmarkt is de belangrijkste markt in een economie. De factor arbeid verzorgt twee derde van de toegevoegde waarde. Echter, de arbeidsmarkt heeft tal van kenmerken die in niets lijken op een markt zoals die in het eerste jaars economie-onderwijs wordt onderwezen. De arbeidsmarkt is sterk gebureaucratiseerd, kent hiërarchische relaties en lange termijn contracten, en heeft vaste promotieregels en salarisschalen. Jarenlang voerden twee soorten reacties op deze tegenstrijdigheid in de economische theorie de boventoon. Ofwel economen ontkenden het probleem en verklaarden alle waargenomen verschillen tussen het theoretische model en de werkelijkheid tot irrelevante details. Ofwel men erkende het belang van al deze afwijkende praktijken, maar hield daar in het theoretisch werk nauwelijks rekening mee.

Een kenmerk van arbeidsrelaties is hun langdurig karakter. Een werkgever en een werknemer gaan meestal voor langere tijd een verbintenis aan. Als een relatie eenmaal begonnen is, hebben beide partijen er belang bij dat deze in stand blijft. De relatie levert een surplus op: het loon dat een werknemer elders kan verdienen is lager dan de kosten die de werkgever moet maken om de huidige werknemer te vervangen. Immers, niet alleen kost het aantrekken van een nieuwe werknemer tijd en geld, ook moet deze worden ingewerkt. Zolang partijen het eens kunnen worden over een feitelijk loon ergens tussen deze *grenzen* zal geen van beide er belang bij hebben om de arbeidsrelatie te verbreken¹. In dit soort situaties wordt het marktmechanisme vervangen door onderhandelingsen. Echter concurrentie en marktmechanisme zijn nooit volledig verdwenen. De grenzen van het surplus van de organisatie/arbeidsrelatie worden erdoor bepaald.

¹ De voorkeuren van werknemers voor een baan hangen niet alleen af van het salarisniveau, maar ook van 'immateriele factoren'. Dit maakt hier geen essentieel verschil.

Een tweede kenmerk van arbeidsrelaties is dat voor de zittende werknemers het loonniveau net zomin wordt bepaald door onderhandelingen als door vraag en aanbod. In de praktijk spelen van tevoren vastgelegde afspraken over periodieke loonsverhogingen een veel grotere rol. De jaarlijkse loonsverhoging kan worden onderverdeeld in een initiële component, de jaarlijkse periodiek en de incidentele verhoging. Onderzoek van Teulings (1996) toont dat voor 2 van de 3 werknemers die niet van baan zijn veranderd de incidentele looncomponent gelijk is aan nul. De loonsverhoging van deze groep wordt volledig bepaald door vastliggende loonschalen. Baker, Gibbs en Holmstrom (1994) hebben een soortgelijke berekening gemaakt voor een Amerikaans bedrijf. Gemiddeld krijgt daar 10 procent van de werknemers een loonsstijging die precies gelijk is aan nul. Loonsverlaging in dollars komt niet voor. Klaarblijkelijk bestaat er een soort ongeschreven wet dat lonen niet mogen worden verlaagd. Vanwege het ongeschreven karakter van deze wet wordt wel gesproken van een *impliciet* contract. Het is geen contract in de juridische zin van het woord.

Het model dat hier wordt gebruikt ter verklaring van deze verschijnselen is zowel van toepassing op een land als de Verenigde Staten, waar de loonvorming volledig is gedecentraliseerd, als op landen met corporatistische structuren, zoals Nederland. Het verklaart waarom overal ter wereld veelvuldig gebruik wordt gemaakt van nominale contracten en vaste loonschalen. Het laat ook zien welke toegevoegde waarde corporatistische instituties hierin hebben.

Als een ondernemer een werknemer in dienst neemt, zal hij enige voorzichtigheid betrachten bij het doen van investeringen in bedrijfsspecifieke opleiding van die werknemer. Met die investeringen maakt hij zichzelf immers kwetsbaar, het zogenaamde *hold up* probleem. Hold up betekent zowel opschorten als beroven. De werknemer krijgt een machtsmiddel in handen, omdat bij zijn vertrek de specifieke investeringen van de ondernemer verloren gaan. Met dit machtsmiddel zal hij de ondernemer bij toekomstige loononderhandelingen kunnen *beroven* van een deel van de opbrengsten van de specifieke investering. Een ondernemer ziet dit probleem en zal daarop reageren door een deel van zijn investeringen *op te schorten*. Er wordt minder geïnvesteerd in specifieke training dan maatschappelijk efficiënt is. Dit probleem van beroven en opschorten bestaat ook omgekeerd: een werknemer doet er verstandig aan geen eigen huis te kopen in de buurt van zijn huidige werkgever, omdat hij daarmee zijn positie bij de toekomstige loononderhandelingen verzwakt. Beide partijen hebben belang bij oplossing van dit probleem. Immers, door te regelen dat de arbeidsrelatie zo doelmatig mogelijk functioneert wordt het totale surplus van de arbeidsrelatie gemaximeerd.

De oplossing is het loonniveau aan het begin van de arbeidsrelatie contractueel vast te leggen. Het contract specificceert het loonniveau voor het gros van de gevallen. Slechts in incidentele gevallen wordt van het contract afgeweken,

zodra de arbeidsrelatie zijn marktgrenzen bereikt. Dit gebeurt als het loon te hoog is, zodat de werkgever de werknemer liefst kwijt wil, of omgekeerd als het loon te laag is, zodat de werknemer dreigt te vertrekken. Men herkent in deze uitzonderingen een aantal praktijksituaties: de arbeidsmarkttoeslagen voor automatiseerders; de loonoffers die van werknemers worden gevraagd bij een dreigend faillissement van de onderneming, zoals bij DAF. Incidentele loonaanpassing leidt wel tot het hold up probleem, maar dit soort loonaanpassing is niet te vermijden. Wil een contract voor langere tijd het loonniveau bepalen op een zodanig niveau dat het binnen de marktgrenzen van de arbeidsorganisatie ligt, dan zal het bij tijd en wijlen moeten worden aangepast aan gewijzigde macro economische omstandigheden. Een dergelijk aanpassing vereist vanzelfsprekend onderhandelingen. Hier doet zich het *fundamentele dilemma* voor: *Het looncontract dient om toekomstige loononderhandelingen zoveel mogelijk te vermijden. Als de aanpassing van het contract slechts tot stand kan komen door daarover te onderhandelen, dan worden daarmee de voordelen van het contract weer prijsgegeven.*

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

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

Volgens het hier ontwikkelde model onderhandelen de corporatistische organisaties dus *niet* over het *loonniveau* van de individuele werknemer. Dit loonniveau wordt bepaald door de inschaling op het moment van indiensttreding. Die inschaling is een kwestie van onderhandelingen tussen werkgever en werknemer op micro niveau. De onderhandelingen op macro niveau tussen corporatistische organisaties hebben betrekking op de jaarlijkse procentuele aanpassing van looncontracten aan de macro economische omstandigheden, in de praktijk de *initiële loonstijging* genoemd. Initiële loonaanpassing is niet behept met het hold up probleem. Hoe meer aanpassing via initiële loonstijging wordt opgevangen, des te minder behoefte is er aan incidentele aanpassingen. Het gepresenteerd model sluit dus nauw aan bij het onderscheid tussen drie componenten van loonstijging: initieel, periodiek en incidenteel. Het model maakt begrijpelijk waarom men dit onderscheid in de praktijk wenst te hanteren.

Het nominale looncontract is geen typisch corporatistisch verschijnsel. Het wordt evenzeer toegepast in landen met gedecentraliseerde loonvorming. Het contract is een combinatie van flexibiliteit en starheid. Starheid regeert zolang de organisatie binnen de marktgrenzen blijft. Echter, zodra de marktgrenzen worden bereikt, kan de organisatie zonder probleem overschakelen op flexibiliteit. De starheid van het looncontract is hier dus geen belemmering voor het soepel functioneren van het marktmechanisme. Het is precies andersom. De starheid is hier beter dan ongerichte flexibiliteit, en wanneer flexibiliteit onvermijdelijk is, kan die alsnog worden bereikt. Dat geldt in de Verenigde Staten net zoals in Nederland.

Wanneer het contract wordt aangevuld met corporatistische contractaanpassing, wordt de combinatie tussen starheid en flexibiliteit verder verfijnd omdat de mogelijkheid van initiële loonaanpassing de behoefte aan incidentele aanpassing vermindert. Steeds als de organisatie stuit op haar marktgrenzen, nemen de marktkrachten het over van de vaste looncontracten. Corporatisme en marktmechanisme zijn dus niet elkaars tegenpool.

De implicatie van de hier besproken theorie is dat corporatisme niet minder flexibel hoeft te zijn dan gedecentraliseerde loonvorming. Het feit dat nominale looncontracten in landen met corporatistische instituties tussentijds kunnen worden aangepast aan gewijzigde macro economische omstandigheden, verschaft een vorm van flexibiliteit die in landen met een volledig gedecentraliseerde loonvorming ontbreekt. Daar bestaat geen alternatief voor het stug vasthouden aan het lange termijn contract, totdat de marktgrenzen van de organisatie aanpassing onvermijdelijk maken.

Met deze beschouwing in het achterhoofd is het nuttig wat langer stil te staan bij het begrip '*loonflexibiliteit*'. De meerwaarde van flexibiliteit volgt direct uit de standaard figuur met een vraag- en aanbodcurve. Er is slechts één loonniveau waarop vraag en aanbod aan elkaar gelijk zijn. Zolang de lonen flexibel zijn zullen ze automatisch naar dat punt toe bewegen. Beperkingen aan de flexibiliteit zijn om die reden gevaarlijk. Lonen moeten dus wel soepel reageren op macro economische schokken, om zo vraag en aanbod in evenwicht te houden en werkloosheid te vermijden. Lonen hoeven echter veel minder heftig te reageren op bedrijfsspecifieke schokken. Immers, in een soepel functionerende arbeidsmarkt zullen kleine loonverschillen tussen bedrijven al voldoende zijn om werknemers te bewegen van het ene naar het andere bedrijf te gaan. Het aardige is dat corporatisme juist op het terrein van macro flexibiliteit een voorziening schept die het mogelijk maakt om nominale looncontracten te herzien. Een dergelijke voorziening ontbreekt in landen met uitsluitend een decentrale arbeidsmarkt. Hier staat tegenover dat in corporatistische landen, uitgezonderd Zweden, de lonen onvoldoende reageren op structurele werkloosheid.

2. Zelfhandhavende instituties en normen

Instituties zijn ongrijpbare fenomenen. Sommigen spreken over bureaucratieën ('de mars door de instituties'), anderen spreken over wetten (ontslagwetgeving) en bij weer anderen wordt het begrip ongrijpbaar ('het gezin' of 'het arbeidscontract' als institutie). Een belangrijke stroming in het economisch denken beschouwt alle allocatiemechanismen anders dan het marktmechanismen als instituties. Een treffend voorbeeld van deze visie is de definitie van de bekende Amerikaanse arbeidseconoom Lazear (1994, 73): "*I define institutions as those constraints, either formal or informal, that operate outside the price system*". Vanuit een eenvoudig neo-klassiek wereldbeeld zijn instituties aldus opgevat altijd schadelijk. De welvaartstheorie leert immers dat een vrije markteconomie leidt tot een doelmatige allocatie. Iedere sturing, regulering of restrictie leidt tot suboptimaliteit. Aldus kennen wij de 'institutionele verklaring' van werkloosheid: sociale zekerheid, ontslagbescherming en CAO's zijn instituties die leiden tot werkloosheid. Instituties kunnen in deze visie slechts worden gehandhaafd door macht. Zonder handhaving zouden de burgers immers weer terugvallen op die ruilhandel waar beide partijen voordeel bij hebben.

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

Ter beantwoording van deze vragen kan de alternatieve visie op instituties die aansluit bij de ideeën van North (1990) dienen. Kenmerkend van deze visie is dat instituties niet zozeer door macht in stand worden gehouden, doch in belangrijke mate *zelfhandhavend* ('*self-enforcing*') zijn. Niemand heeft er namelijk individueel belang bij om zich anders te gedragen dan de institutie voorschrijft. Vanzelfsprekend wordt zo nu en dan door deze of gene zijde overwogen om looneisen te stellen die afwijken van de CAO. Zij calculeren dan of dergelijke eisen het eigen belang ten goede komen. Hoe die calculatie uitvalt hangt af van de verwachte reactie van de ander. Als de ene partij ervan overtuigd is dat de ander meteen toegeeft, dan wordt het aantrekkelijk om die eis te stellen. Als de één verwacht dat de ander geen krimp geeft en de naleving van de CAO tot norm verheft, dan werkt die eis alleen maar averechts. Zijn overtuiging over hoe die ander reageert hangt weer af van zijn overtuiging over wat de ander van hem voor reactie verwacht. De reactie van de één is afhankelijk van wat hij verwacht dat de ander doet, en van wat hij verwacht dat de ander verwacht dat hij doet, enzovoort, *ad infinitum*. De stabiliteit van corporatis-

tische instituties hangt dus sterk af van wederzijdse overtuiging. Als iedereen overtuigd is dat corporatisme dé manier is waarop loononderhandelingen worden gevoerd, dan gebeurt dat ook zo, omdat niemand er belang bij heeft om daarvan af te wijken².

Het heeft voor een eenling weinig zin om van de CAO af te wijken als iedereen elkaar aan de CAO houdt. Dit is precies de betekenis van sociale normen: zij vertellen mensen hoe ze zich behoren te gedragen, en belangrijker-nog, zij geven mensen een indicatie over wat er gebeurt als zij van die gedragslijn afwijken: de andere partij zal weigeren om toe te geven. Dit laatste is cruciaal: mensen houden zich aan normen, niet vanwege een abstract moreel besef, maar, conform het gebruikelijke economische mensbeeld, omdat zij er vanuit gaan dat een overtreding door hun omgeving wordt bestraft. De normen zijn *zelfhandhavend*. Normen zeggen de burger dus drie dingen: ten eerste, wat je behoort te doen, ten tweede, wat anderen doen als jij dat niet doet, en ten slotte, wat jij moet doen als anderen zich niet naar behoren gedragen. Burgers gedragen zich in uiterste instantie volgens de normen, niet op grond van hun moreel besef, maar omdat ze weten dat een overtreding gestraft wordt door medeburgers.

De rol van normen vloeit in het economisch verkeer niet voort uit het feit dat deze of gene econoom of vakbondsvoorzitter ons een regel oplegt die wij anders naast ons neer konden leggen. Normen zijn een hulpmiddel om ons gedrag te coördineren. Met name in loononderhandelingen is hier alle aanleiding voor: naarmate wij de onderhandelingsinzet van de ander beter naar waarde kunnen schatten, zijn we beter in staat om kostbare conflicten, zoals stakingen, te voorkomen. Normen dragen aldus bij aan de beperking van het *hold up* probleem. Net zomin als het *hold up* probleem een typische Nederlands verschijnsel is, net zomin zijn normen dat. In de Verenigde Staten gelden soortgelijke normen in het economisch verkeer.

3. Coördinatie en loonflexibiliteit

In een simpel marktmodel worden de lonen vooral bepaald door de produktiviteit van de werknemer. Het bedrijf zal net zolang doorgaan met het aannemen van nieuwe mensen tot de loonkosten van een extra werknemer niet langer opwegen tegen de produktiviteitswinst. Echter, als werknemers verschillen naar kwalificatieniveaus, dan komt een nieuwe factor in het spel. Banen vereisen een bepaald kwalificatieniveau. De betreffende werkgever zal zijn salarisbeleid zo

² Merk op dat deze formulering ook precies aansluit bij die gevallen waarin op micro niveau wordt afgeweken van de corporatistisch vastgestelde contractaanpassingen. In dat geval hebben immers de werkgever en de werknemer een gemeenschappelijk belang bij aanpassing.

moeten kiezen dat hij werknemers van dat niveau aantrekt. Hoe hoger het benodigde kwalificatieniveau, des te hoger de beloning (Teulings, 1995^b). Het loonaanbod van het bedrijf wordt dus niet alleen bepaald door de produktiviteit van de werknemer, maar ook, vooral, door het salarisbeleid van zijn concurrenten. Als andere meer betalen, dan moet hijzelf mee, omdat anders zijn relatieve positie in de loonstructuur verandert en dus het kwalificatieniveau van zijn werknemers daalt tot beneden een aanvaardbaar minimum. Vanuit het gezichtspunt van een individuele ondernemer is het salarisbeleid er dus niet zozeer op gericht de gevraagde hoeveelheid arbeid in overeenstemming te brengen met het aanbod, maar om zijn relatieve positie in de loonstructuur te handhaven. Salarisbeleid betreft niet de kwantiteit maar de kwaliteit van de werknemers.

Wanneer de arbeidsmarkt wordt getroffen door werkloosheid die loonaanpassing vereist, dan zullen ondernemers ieder voor zich een schatting maken van de loonaanpassing door andere ondernemers. Als anderen hun salarisbeleid niet aanpassen dan heeft het weinig zin om het eigen salarisbeleid aan te passen, omdat daarmee de relatieve positie binnen de loonstructuur verloren gaat (Teulings, 1995). Als geen enkele ondernemer zijn beleid aanpast, dan heeft niemand veel prikkels om dat wel te doen. Er is dus sprake van inertie.

Hoe komt loonaanpassing dan wel tot stand? De aanpassing begint met een verdringingsproces. Stel dat door een recessie de werkloosheid oploopt tot 10 procent. Tabel 1 geeft de situatie voor en na het begin van de recessie weer. Voor het gemak zijn alle banen en alle werkers gerangschikt van 1 tot 100; 100 staat voor de meest complexe baan en best gekwalificeerde werknemer en 1 voor de minst complexe baan en minst gekwalificeerde werknemer. De optimale allocatie is om iedere werknemer aan het werk te hebben in de baan met de corresponderende index. Beter gekwalificeerde werknemers zijn overschoold, minder gekwalificeerde werknemer zijn eigenlijk niet in staat de functie tot volle tevredenheid uit te oefenen.

Tabel 1: De effecten van verdringing

<u>zonder werkloosheid</u>		<u>met 10 procent werkloosheid</u>	
<u>baanindex</u>	<u>werker-index</u>	<u>baanindex</u>	<u>werker-index</u>
100	100	100	100
90	90	90	91
50	50	50	55
10	10	10	19
		werkloos	1-10

We veronderstellen dat voorafgaand aan de recessie de allocatie precies goed is. Na de recessie wordt de arbeidsmarkt van bovenaf geruimd. Echter, omdat er 10 procent minder banen beschikbaar zijn, komt werknemer 91 nu nog maar in baan 90 terecht, werknemer 55 in baan 50 en werknemer 19 in baan 10. De 10 procent met de minste kwalificaties blijft werkloos. Het gevolg van dit proces is dat het bedrijf met baanindex 10 weliswaar zijn relatieve positie in het loongebouw heeft gehandhaafd, maar dat het desalniettemin fors beter gekwalificeerde werknemers weet aan te trekken: een werknemer met kwalificatieniveau 19 in plaats van 10. Door het aanbodoverschot op de markt zijn hoog gekwalificeerde werknemers ruimer voorradig.

Een eigenschap van dit proces is dat het surplus in kwalificatieniveau het grootst is aan de onderkant van de markt. Het bedrijf met baan-index 90 gaat er slechts 1 punt op vooruit, het bedrijf met index 10 liefst 9 punten. Een tweede eigenschap is dat de werkloosheid geconcentreerd is aan de onderkant van de markt, bij de minst gekwalificeerden.

Het ligt voor de hand dat de bedrijven in het onderste segment van de markt zich een aanzienlijke loonsverlaging kunnen permitteren. Immers, het kwalificatieniveau van de werknemers die zij aantrekken is, in dit voorbeeld, met 9 punten gestegen. Met een flink lager loon trekken zij vermoedelijk ook voldoende gekwalificeerde werknemers. Hoe hoger in de hiërarchie, des te geringer is de prikkel om de lonen te verlagen. Het zijn dus vooral de bedrijven aan de onderkant van de markt die er belang bij hebben hun lonen te verlagen. Zij zullen daar als eerste mee beginnen en pas na verloop van tijd zullen de loonsverlagingen doorgegeven worden naar de top van de markt. In het topsegment duurt het veel langer voordat een negatieve schok doorwerkt in de lonen.

Loonaanpassing wordt hier opgevat als een coördinatieprobleem. Als alle bedrijven de lonen tegelijk precies evenveel zouden verlagen, dan zou de loonaanpassing in een klap kunnen worden afgerond. Maar vanwege het *externe effect* van de aanpassing van de een op de prikkel om zich aan te passen voor de ander hebben alle bedrijven de neiging de prijsaanpassing uit te stellen totdat meer helderheid ontstaat over de omvang van de schok en de loonaanpassing door anderen. Het probleem is dat elk bedrijf voor zichzelf informatie vergaart over de omvang van een *macro-economische* schok, die alle bedrijven in gelijke mate treft.

Wanneer echter een corporatistische organisatie de contractaanpassing voor zijn rekening neemt, dan ontstaan andere mogelijkheden. In dat geval hoeft een individueel bedrijf zich geen zorgen te maken om zijn relatieve positie in het loongebouw, omdat het weet dat alle andere bedrijven hun lonen evenzeer zullen aanpassen en het zijn relatieve positie dus alleen kan handhaven door mee te doen met de collectieve aanpassing. De aanpassing door de corporatistische organisaties stelt dus een norm voor de aanpassing door individuele bedrij-

ven. Opnieuw geldt dat die norm zelfhandhavend is. Immers, ieder bedrijf is vooral bezorgd om zijn relatieve positie in het loongebouw. In een gedecentraliseerd systeem komt deze zorg tot uiting in een behoefte aan een beperkte mate van loonaanpassing, uit onwetendheid over de loonaanpassing door andere. In een corporatistische economie zullen bedrijven hun lonen aanpassen conform de norm, omdat ze weten dat andere dat ook doen. Wel leidt de corporatistische structuur ertoe dat de noodzakelijke loonaanpassingen met de nodige vertragingen tot stand komen.

4. Vakbondsbestuurders als idealisten?

De eerder besproken theorie veronderstelt dat vakbonden zich gedragen als idealisten of een *goedwillende dictator*³. Aan hun is de macht gedelegeerd om de CAO's in het land aan te passen aan de gewijzigde economische omstandigheden. Zij kunnen die macht op allerlei manieren misbruiken. Bij de aanvang van een arbeidsrelatie, voordat de werkgever en de werknemer zich door specifieke investeringen aan elkaar hebben gebonden, moeten beide partijen besluiten of zij inderdaad de aanpassing van hun CAO zullen delegeren⁴. De vakbond zal dan ongetwijfeld beloven die contractaanpassing naar eer en geweten te zullen uitvoeren. Men zal dat zo gaan doen dat de belangen van beide partijen (de werkgever en de werknemer) worden gerespecteerd en dat de gemeenschappelijke welvaart van beide partijen wordt gemaximeerd. Dit zou je de *welvaart-maximerende* of *coöperatieve strategie* kunnen noemen. Contracten worden dan aangepast met het oogmerk om het productieproces zo soepel mogelijk te laten verlopen. De coöperatieve strategie maximeert in feite het belang van de outsiders, tot boven het niveau dat zonder corporatistische organisaties haalbaar zou zijn, omdat deze organisaties een oplossing bieden voor het *hold up* probleem.

Zodra de vakbond de macht om contracten aan te passen eenmaal in handen heeft, kan zij echter van strategie veranderen. In plaats van de gemeenschappelijke welvaart te maximeren, kan ze bijvoorbeeld nastreven om binnen het bedrijf zoveel mogelijk leden te krijgen. Dit valt te bereiken door de werknemers binnen het bedrijf een zo hoog mogelijk salaris te bezorgen. De strategie verandert in dat geval van surplus maximimerend naar de *aandeel maximerende*

³ De 'goedwillende dictator' is een standaard uitdrukking in de economische theorie voor een denkbeeldige persoon die louter handelt in 's lands belang. De persoon is denkbeeldig, omdat economen (en met hen vele andere wetenschappers) er vanuit gaan dat een dergelijke persoon niet bestaat.

⁴ Bij veel nieuwe arbeidsrelaties zal deze keus vanzelfsprekend een wassen neus zijn, omdat de andere werknemers van dat bedrijf reeds onder een CAO vallen waarbij de vakbond onderhandelt over de jaarlijkse loonstijging. Het gaat hier echter vooral om de nieuwe bedrijven die voordien niet opgenomen waren.

of *antagonistische strategie*. Het contract wordt aangepast louter met als doel om het loon van de zittende werknemers te maximeren. De leden van de vakbond stellen deze strategie op prijs. De werkgever heeft zich inmiddels via specifieke investering aan de relatie gecommitteerd en kan dus moeilijk van de werknemer af. Extra looneisen leiden dus bijna zeker tot een hoger loon. Voor de vakbond is dit aantrekkelijk, omdat tevreden leden bereid zijn om eerder en meer contributie te betalen. Alle mooie belofte over het volgen van de welvaart maximerende strategie ten spijt, werkgevers zullen altijd de angst houden dat, nadat zij zich middels specifieke investeringen gebonden hebben aan de werknemer, de vakbond de druk van zijn leden (de *insiders*) niet zal kunnen weerstaan en zal overstappen naar de aandeel maximerende strategie.

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

Aannemelijk is dat de gemiddelde vakbondsbestuurder uit een zekere mate van idealisme voor een vakbond is gaan werken. Echter, niets menselijks is een vakbondsbestuurder vreemd. Wil het bovenbeschreven model kunnen functioneren, dan moet het tegen deze kracht bestand zijn. Zoals geldt voor de macht van iedere magistraat moet ook de macht van de vakbondsbestuurder aan banden gelegd zijn, zodat hij zich gedraagt conform de rol die hij of zij in het maatschappelijk proces moet spelen. Voor politici hebben we daarvoor de dreiging van de komende verkiezingen. Is daar bij vakbondsbestuurders ook iets voor geregeld?

Het corporatistische systeem heeft in de loop van decennia zelf voor de tegenkrachten gezorgd, die de macht van de vakbondsfunctionaris aan banden legt. De Nederlandse vakbeweging wordt gekenmerkt door een klein ledenbestand. De vakbeweging organiseert slechts één op de vier werknemers, terwijl zij voor ruim 75 probleem van de werknemers de loononderhandelingen voert. Het ledenbestand is bovendien zeer gespreid. Dit gespreide lidmaatschap verschaft vreemd genoeg de vakbeweging aanzienlijke voordelen.

Door de spreiding is de machtsbasis van de vakbond binnen een bedrijf beperkt hetwelk de werkgever een zekere gemoedsrust verschaft⁵. De werkgever hoeft niet te vrezen voor een antagonistische strategie, omdat deze in grote delen van de economie kansloos zou zijn. Mocht de vakbond toch deze strategie overwe-

⁵ Uitgezonderd enkele sectoren (zoals de gemeentelijke vervoerbedrijven, de NS, de vuilophaaldiensten en, vooral, de politie) waar de vakbeweging over onevenredig veel macht beschikt.

gen dan kan de werkgever als reactie hierop trachten de vakbond uit het bedrijf te pesten of reageren met 'union busting'. Om een dergelijke 'aanval' te weerstaan is een hoge organisatiegraad vereist, die echter ontbreekt. Een harde confrontatie zal de vakbond daarom proberen te vermijden, uit angst voor een negatieve afloop. Deze situatie maakt het voor de vakbeweging als geheel makkelijker om in de bedrijfstak middels 'loononderhandelen' zijn marktaandeel op peil te houden. Dit is een paradoxale conclusie: de gespreide machtspositie van de Nederlandse vakbeweging maakt haar geloofwaardig als een coöperatieve onderhandelingspartner. Op die manier heeft de vakbeweging in het recente verleden haar positie in het bankwezen kunnen verbeteren en zijn ook in de detailhandel, de automatisering en het uitzendwerk stappen vooruit gezet.

Dat dit een belangrijke overweging is, blijkt wel uit de Amerikaanse situatie. Na de oorlog had de vakbeweging daar een sterke positie. Sinds die tijd is de organisatiegraad echter gestaag gedaald, tot 11 procent op dit moment. De reden ligt er vooral in dat sommige bedrijven op de fles gaan en andere daarvoor in de plaats komen. De Amerikaanse vakbeweging kan echter geen nieuwe bedrijven vinden waarvoor zij de loononderhandelingen mag doen, omdat zij bekend staat om haar antagonistische strategie. Ook nieuwe werknemers hebben weinig reden om de contractaanpassing aan de vakbeweging te delegeren. Voorafgaand aan de specifieke investeringen zullen zij weinig behoefte hebben om hun lot toe te vertrouwen aan een antagonistische vakbeweging. De antagonistische strategie maximeert het belang van de insiders, en dat zijn zij op dat moment nog niet. Als in een bedrijf de werknemers de vakbond te hulp willen roepen, dan zal het bedrijf hemel en aarde bewegen om dat te voorkomen. Er wordt zware druk op personeel en middenkader uitgeoefend om dat niet te doen ('union busting').

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

Het gespreide lidmaatschap geeft vakbondbestuurders de mogelijkheid om de insider macht te beheersen. De werknemers van dat ene goedlopende bedrijf zijn altijd in de minderheid. De radicale pleitbezorgers voor hogere looneisen, veelal afkomstig uit goedlopende bedrijven, verzuipen binnen de vakbeweging tussen de grote groep leden uit bedrijven die het minder voor de wind ging. Die grote groep heeft belang bij voortzetting van de coöperatieve strategie en is dus gaarne bereid om de bestuurders te steunen in hun streven de insider macht te beperken⁶.

Voor het functioneren van een systeem van corporatistische loonvorming is het dus niet nodig om te vertrouwen op de goedwillendheid van vakbondsbestuurders. Het systeem blijkt in het algemeen zo te functioneren dat die bestuurders vanzelf de prikkels krijgen om de surplus maximerende strategie te volgen. Dat maakt corporatisme tot een werkbaar systeem.

5. Corporatisme onder de EMU

De toename van de internationale handel, vooral sinds de jaren tachtig, heeft geleid tot grotere integratie en is gepaard gegaan met een internationalisering van productieprocessen. Deze ontwikkeling wordt vaak aangeduid met globalisering; anderen spreken over regionalisering omdat de internationale handel, de productie en kapitaalstromen vooral plaatsvinden in het eigen werelddeel zoals Europa, Noord-Amerika en het Aziatisch bekken. De reden van deze 'regionalisering' is gelegen in ondermeer de nabijheid van afzetmarkten en de daaruit voortvloeiende mogelijkheden voor schaalverspreiding en specialisatie. Kostenbesparingen in de productie worden vaak meer dan teniet gedaan door hoge transportkosten, vermindering van de flexibiliteit in de productie, moeizame aansluiting bij de voorkeuren van consumenten, problemen bij het werven van hoger opgeleid personeel en resterende (onzichtbare) handelsbelemmeringen.

De integratie van de EU-economieën zal dus leiden tot meer intra Europese handel en meer specialisatie en differentiatie binnen het Europese werelddeel en dientengevolge tot een groter risico op asymmetrische schokken voor regio's als Nederland. Hierdoor neemt de behoefte aan snelle aanpassing aan gewijzigde economische omstandigheden toe en, in het verlengde daarvan, het beroep op aanpassingsmechanismen.

Decressin en Fatás (1995) hebben de invloed van asymmetrische schokken op regionale arbeidsmarkten in (West-) Europa en de Verenigde Staten geanaly-

⁶ Teulings (1996), geeft empirisch materiaal ter ondersteuning van de claim dat vakbondsbestuurders insider macht trachten te beperken.

seerd. Een duidelijk verschil tussen beide werelddelen is de arbeidsmobiliteit. De Verenigde Staten worden gekenmerkt door sterke interregionale migratie. Asymmetrische schokken worden opgevangen door migratie van werknemers van staten getroffen door een negatieve schok naar staten die niet getroffen zijn. De noodzaak tot loonaanpassingen bij asymmetrische schokken is dus kleiner.

In Europa is migratie als aanpassingsmechanisme geen reëel alternatief. Taalbarrières, institutionele en culturele verschillen staan een mobiel arbeidsaanbod in de weg. Ook ontbreken grensoverschrijdende automatische stabilisatoren (zoals het meenemen van de uitkering bij migratie naar een ander EU-land) die de impact van een negatieve schok verzachten en de mobiliteit vergroten. Zolang het arbeidsaanbod immobiel blijft is in Europa een grotere loonflexibiliteit nodig dan in de Verenigde Staten.

De economische eenwording leidt echter juist tot minder aanpassingsmechanismen. In het recente verleden is door verschillende landen (zoals Italië, Spanje, Portugal, het Verenigd Koninkrijk en Zweden) het wisselkoersbeleid gebruikt om schokken op te vangen. De toepassing van dit instrument is op korte termijn eenvoudiger dan aanpassing van de (starre) nominale lonen. Door invoering van één Europese munt vervalt deze mogelijkheid⁷. De vraag is dus of corporatisme bijdraagt of afdoet aan de loonflexibiliteit. Om deze vraag te beantwoorden maken wij een rondtocht langs de verschillende landen.

De overheersende ontwikkeling op het gebied van de internationale stelsels van collectieve arbeidsverhoudingen is decentralisatie: de besluitvorming verschuift naar een lager niveau. In de Scandinavische landen, waar het accent traditioneel op centraal niveau lag, heeft de bedrijfstak sinds de tweede helft van de jaren tachtig aan betekenis gewonnen. Een verdergaande decentralisatie vond plaats in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk. Beide landen werden in de jaren '70 gekenmerkt door bedrijfstakgewijze onderhandelingen. Maar vanaf de jaren '80 zijn bedrijfs- en individuele onderhandelingen dominant. Vergelijkbare verschuivingen in de onderhandelingsstructuur zijn opgetreden in Australië en Nieuw-Zeeland.

Het niveau van de CAO-onderhandelingen (centralisatiegraad) is een veel gehanteerd criterium om de mate van corporatisme te bepalen. Bij toepassing van deze maatstaf zouden de Verenigde Staten en Japan worden aangemerkt als niet-corporatistische landen en zijn het Verenigd Koninkrijk en Ierland de enige twee EU-landen waar corporatisme ontbreekt. De andere EU-landen kennen een centralisatiegraad of intermediaire economie.

Naast de centralisatiegraad worden ook andere criteria voor corporatisme gebruikt zoals de mate van coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid bij

⁷ Bedacht dient te worden dat deze instrumenten de facto ook nu al niet meer beschikbaar zijn voor die landen (Benelux, Frankrijk en Oostenrijk) die hun munt hebben gekoppeld aan de Duitse mark.

werkgevers- en werknemersorganisaties, de macht van de overkoepelende vakcentrale en werkgeversfederatie, de mate van bi- of tripartiete coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid en de rol van de overheid. Het beeld dat naar voren komt uit internationale vergelijkingen is daardoor niet eenduidig. Tabel 2 geeft een overzicht. Is er nu een relatie tussen de mate van loonflexibiliteit en de diverse maatstaven voor corporatisme? Wij maken bij de bespreking onderscheid tussen de nominale en de reële loonflexibiliteit.

Tabel 2: Mate van corporatisme

	Blyth ¹⁾ 1979	Calmfors/Driffill ²⁾ 1988	Soskice ³⁾ 1990	Lijphardt/Crepez ⁴⁾ 1991
Mate van corporatisme:				
Hoog	Oostenrijk Noorwegen Zweden Denemarken Finland Nieuw-Zeeland	Oostenrijk Noorwegen Zweden Denemarken Finland	Oostenrijk Noorwegen Japan Zwitserland	Oostenrijk Noorwegen Zweden Denemarken Nederland
Gemiddeld	Japan Nederland België Duitsland Australië	Frankrijk Nederland België Duitsland Australië Nieuw-Zeeland	Zweden Nederland Duitsland	Japan Zwitserland België Duitsland Finland Frankrijk
Laag	Canada VS Italië VK Frankrijk	Canada VS Italië VK Japan Zwitserland	VS Italië VK Frankrijk	Canada VS VK Australië Nieuw-Zeeland

- 1) Onderhandelingsniveau en mate van samenwerking van werkgevers- en werknemersorganisatie.
- 2) Mate van centralisatie van werkgevers- en werknemersorganisaties
- 3) Mate van coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid bij werkgevers- en werknemersorganisaties
- 4) Gemiddelde van verschillende factoren

Bron: Calmfors en Driffill 1988, 14-61, Soskice, 1990, 36-61 en Lijphart en Crepez, 1991, 235-256; eigen bewerking.

Wat betreft de nominale lonen zijn corporatistische landen flexibeler dan de gedecentraliseerde landen. Zowel in de Verenigde Staten als in het Verenigd Koninkrijk (en ook Canada) is sprake van nominale loonrigiditeit (Roorda en Vogels, 1996). De nominale lonen zijn weinig gevoelig voor een onverwachte verandering in de prijsontwikkeling, waardoor nominale schokken grote reële

gevolgen hebben. Als gevolg van de decentralisatie van de onderhandelingsstructuur worden in beide landen voor weinig werknemers de lonen collectief geregeld. De meerderheid van de werknemers dient zelf met de werkgever te onderhandelen over zijn arbeidsvoorwaarden. Hierdoor zijn er geen instrumenten om de lonen aan te passen aan een onverwachte prijsschok. Immers, op micro niveau zullen werkgevers en werknemers geneigd zijn vast te houden aan hun nominale looncontract, uit angst voor de gevolgen van het hold up probleem, zie paragraaf 1.

In de Verenigde Staten speelt ook de looptijd van de CAO's, van toepassing op 20 procent van de werknemers, een rol. Doordat deze contracten meestal voor drie jaar worden gesloten, is een tussentijdse loonaanpassing niet mogelijk. Ook dit valt te begrijpen vanuit het hold up model. Als CAO's worden gesloten op bedrijfsniveau, dan is het wenselijk om het aantal onderhandelingsmomenten te beperken door een lange looptijd. Indien de mogelijkheid tot tussentijdse aanpassing van het contract er wel zou zijn, zou hier hoogst waarschijnlijk geen gebruik gemaakt van worden. Het zijn namelijk juist de CAO-sectoren waar vakbonden een sterke onderhandelingspositie hebben en streven naar hogere lonen voor hun leden (rent seeking). Bovendien zijn aan heronderhandelingen per onderneming, of per werknemer, hoge transactiekosten verbonden.

In de landen waar de CAO-onderhandelingen zijn gedelegeerd naar corporatistische loonvormingsinstituten op meso of macro niveau, is het wel mogelijk de nominale lonen aan te passen indien macro economische omstandigheden dit vereisen. Immers, hoe hoger het niveau waarop CAO's worden gesloten, hoe groter het CAO-bereik. Hierdoor worden de transactiekosten beperkt. Landen met corporatistische structuren nemen in de regel de op centraal niveau geformuleerde richtlijnen inzake loonstijgingen/-aanpassingen over. De eerdere analyse van loonaanpassing laat bovendien zien dat coördinatie loonaanpassing als gevolg van macro-economische schokken kan bespoedigen, zie paragraaf 3.

Bij reële loonflexibiliteit gaat het om de gevoeligheid van lonen voor de werkloosheid. Een reële schok (zoals een olieprijsstijging) leidt tot werkloosheid die door loonaanpassing kan worden opgeheven. Hoe gevoeliger de lonen voor reële schokken zijn, des te sneller is de arbeidsmarkt weer in evenwicht.

Vaak wordt de Verenigde Staten aangehaald als het land met een zeer flexibele economie. Internationale vergelijkingen bevestigen dat beeld niet. Afhankelijk van de onderzoeksmethode⁸ is de ene keer Nederland dan weer Amerika flexi-

⁸ Factoren die de onderzoeksresultaten beïnvloeden zijn o.a. de periode waarover de loonflexibiliteit wordt gemeten, de gebruikte deflator (bijvoorbeeld consumenten- of producentenprijsindex) en de wijze waarop cyclische bewegingen worden gemeten. Abraham en Haltiwanger, 1995.

beler. Evenzeer ontstaat een gemengd beeld wanneer Duitsland wordt vergeleken met Nederland. Alleen voor Japan en het Verenigd Koninkrijk zijn de onderzoeken eenduidig; Japan heeft een flexibele economie en het Verenigd Koninkrijk wordt gekenmerkt door rigiditeit.

Voor de Verenigde Staten verschilt de reële loonflexibiliteit sterk tussen groepen werknemers. Vooral werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt, zoals vrouwen, jongeren en laagopgeleiden, ondervinden de negatieve gevolgen van reële schokken; de zittende werknemers blijven buiten schot (Abraham en Houseman, 1993, 112 en Roorda en Vogels, 1997, 65-67). Vanuit de eerdere analyse van loonaanpassing laat zich dit eenvoudig begrijpen: zonder coördinatie begint aanpassing aan de onderkant van het gebouw. Hartog, Oosterbeek en Teulings (1993) laten zien dat in Nederland de beloningsverschillen eerder af- dan toegenomen zijn tijdens de grote recessie tussen 1980-84.

Niet alleen tussen de centralistische landen, intermediaire economieën en decentralistische landen verschilt de macro loonflexibiliteit, maar ook binnen deze groepen. Het Verenigd Koninkrijk, dat van de EU-landen de meest gedereguleerde arbeidsmarkt kent, heeft een rigide economie in nominale en reële termen. Japan, evenzeer een decentralistisch land, wordt gekenmerkt door een flexibele economie, zowel in nominale als in reële termen.

Als we dit patroon van verschillen in reële loonflexibiliteit willen verklaren dan biedt de indeling van Soskice de meeste aanknopingspunten, zie tabel 2. Coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid tussen sociale partners (al of niet in samspraak met de overheid) blijkt voor macro loonflexibiliteit een belangrijke factor te zijn. Coördinatie biedt partijen de mogelijkheid informatie uit te wisselen waardoor negatieve ontwikkelingen (zoals een dreigende oploop van de werkloosheid) in de CAO-resultaten kunnen worden meegenomen (zie ook de analyse in paragraaf 3). Zo is de grote loonflexibiliteit in Japan het gevolg van de onderhandelingscoördinatie tussen de overheid en vakbonden⁹. In de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk ontbreekt een gecoördineerd systeem van loononderhandelingen. Volgens Tachibanaki en Noda (1996) verschilt de Amerikaanse situatie van de Japanse doordat "*The plant based unions in the United States are 'business' unions that are interested only in the economic benefits (principally the wages) of their existing members, while Japanese unions care about the enterprise and are part of a corporate bargaining system*". Dit verschil in vakbondsgedrag komt tot uiting in de insider-effecten, dat wil zeggen de extra beloningsverschillen voor het zittend personeel die voortvloeien uit machtsposities. De insider-effecten zijn in de door marktkrachten gedreven economieën beduidend groter dan in de landen met een

⁹ Deze onderhandelingscoördinatie is ook een van de redenen waarom Japan door sommige onderzoekers (bijvoorbeeld Soskice) wordt aangemerkt als hoog corporatistisch (zie tabel 2).

meer corporatistisch arbeidsbestel (tabel 3). Dit is ook een van de redenen waarom de micro loonflexibiliteit in decentralistische landen groter is dan in corporatistische landen.

Tabel 3: Verschil in loonpremies vakbonden tussen georganiseerde en ongeorganiseerde sectoren (in procenten)

	VS	VK	Dsl	Ndl	Noorw	Japan
verschil tussen georganiseerde en ongeorganiseerde sectoren (in procenten):	18-22	8-10	6-8	2-5	2.5-4	0-3

Bron: Ministerie SZW, 1996.

Voor wat betreft de middengroep-landen is een vergelijking van Nederland en Duitsland interessant. Volgens den Broeder (1996) is de Nederlandse loonvorming flexibeler dan die in Duitsland. Het Nederlandse loonvormingsstelsel combineert flexibiliteit en commitment, waarbij laatstgenoemde op centraal niveau ervoor zorgt dat de loonontwikkeling beter wordt afgestemd op negatieve macro-economische schokken. In de Nederlandse 'overlegeconomie' is sprake van tripartiet overleg op nationaal niveau, terwijl in de Duitse 'hogelonen-economie' alleen tussen de sociale partners op meso-niveau afstemming van het arbeidsvoorwaardenbeleid plaatsvindt. De term 'Tarifautonomie' is illustratief: de overheid heeft geen bevoegdheid zich te bemoeien met de arbeidsverhoudingen. Dit leidt tot sterke belangenorganisaties (Lehmbruch, 1996, 473-474). Loonmatiging wordt in Duitsland niet ingezet om de werkloosheid te bestrijden. In plaats daarvan streven vakbonden ondermeer naar herverdeling van werk en de uitruil van loonsverhogingen voor meer vrije tijd. Een ander onderdeel van de vakbondsstrategie is het streven naar een breed nationaal trainingsoffensief. Met deze strategie hopen de Duitse vakbonden "*to avoid the need to restore full employment by wage cuts, broader wage dispersion, and a proliferation of low-wage and low-skill jobs*" (Streeck, 1995, 17)". Uitsluiting van loonmatiging als kanaal waarlangs werkloosheid kan worden bestreden, vermindert de flexibiliteit van het loonvormingsproces.

In de landen met sterk corporatistische structuren, de Scandinavische landen en Oostenrijk, is de bemoeienis van de overheid met het loonbeleid groot. De overeenkomsten die in de Scandinavische landen worden gesloten op nationaal niveau zetten een vrij gedetailleerd raamwerk neer dat op sectoraal niveau wordt ingevuld. Hoewel in deze landen macro informatie op hetzelfde hoge niveau verwerkt kan worden, zie paragraaf 3, is in deze landen de loonflexibiliteit niet groter dan in de overige landen. Loonflexibiliteit wordt blijkbaar

niet bevorderd door een wettelijk opgelegde loonruimte. Centrale beleidsvorming en decentrale besluitvorming dienen in overeenstemming te zijn. De grote incidentele looncomponent in de Scandinavische landen duidt erop dat de centraal opgelegde loonruimte een beperkt draagvlak kent. Dit ondersteunt de visie op corporatisme als een zelfhandhavend systeem, zie paragraaf 2 en 3: het systeem functioneert omdat de agenten op micro-niveau er individueel belang bij hebben om zich te gedragen volgens de normen van het systeem.

6. Conclusies

Wat betekent dit alles voor de EU-landen? Vormt de integratie van de Europese economieën een bedreiging voor landgebonden corporatisme? Op verschillende terreinen zal de betekenis van markten toenemen. Ook in de afgelopen jaren was deze trend in Nederland en het buitenland waarneembaar. Gedwongen door de te hoge kosten van allerlei voorzieningen -vooral op het gebied van sociale zekerheid- zijn in verschillende landen maatregelen getroffen die neerkomen op een groter beroep op de markt als coördinatiemechanisme.

In het licht van de voorafgaande analyses hoeft deze ontwikkeling echter allerminst te leiden tot een uitholling van de rol van corporatistische instituties. De toenemende Europese integratie zal ertoe leiden dat economieën van de lidstaten gevoeliger worden voor land-specifieke of asymmetrische schokken, zoals thans in de staten van de Verenigde Staten al het geval is. Europa is nog veel gevoeliger voor dergelijke schokken omdat hier, anders dan in de Verenigde Staten, het arbeidsaanbod niet mobiel is tussen de lidstaten. Land-specifieke schokken moeten dus volledig worden opgevangen door loonaanpassingen binnen dat land.

Zowel de theoretische (paragraaf 3) als de empirische analyse (paragraaf 5) hebben laten zien dat corporatisme daarbij behulpzaam kan zijn. De aanpassing van lonen aan schokken op macro niveau wordt vergemakkelijkt als het loonbeleid van diverse werkgevers wordt gecoördineerd. De aanpassing van de een vergroot de stimulansen van anderen om zich ook aan te passen. Deze theoretische conclusie wordt bevestigd door het gepresenteerde overzicht van empirisch onderzoek. De visie dat lonen flexibeler zijn in landen zonder corporatistische instituties wordt niet gestaafd door de feiten. Er is geen eenduidig verband tussen corporatisme en loonflexibiliteit. Opmerkelijk genoeg blijken in de Verenigde Staten met name de lonen van zittende werknemers slechts zeer beperkt te worden beïnvloed door marktkrachten. Een andere dimensie blijkt veel belangrijker: in hoeverre wordt het loonbeleid tussen bedrijven en tussen bedrijfstakken gecoördineerd? Hoe groter de coördinatie, des te groter is de loonflexibiliteit.

Zolang het arbeidsaanbod nauwelijks mobiel is tussen de lidstaten kan corporatisme op nationaal niveau een belangrijke functie vervullen in het opvangen van specifieke schokken. Deze nuttige functie biedt echter geen garantie voor het overleven van corporatistische instituties in het nieuwe Europa. Als gevolg van de grote economische verschillen tussen de lidstaten zal de reactie op de integratie niet eenduidig zijn. Zo is in België met het oog op de Europese eenwording een wetsvoorstel ingediend waarin een koppeling van de jaarlijkse loonsverhoging aan de gemiddelde loonontwikkeling in Nederland, Frankrijk en Duitsland wordt voorgesteld (EIRR, 1996, 16-18): Dit impliceert een recentralisatie van de loonvorming. Tegelijkertijd staat het Duitse corporatistisch stelsel onder druk. Vooral de crisis binnen de federatie van werkgevers is een bedreiging. Het is echter niet aannemelijk dat het corporatisme volledig zal verdwijnen. Voorzover substantiële wijzigingen zullen optreden, ligt verdere coördinatie tussen de sociale partners en overheid op centraal niveau eerder voor de hand.

Zeker is in ieder geval dat de ontmanteling van corporatistische instituties verstrekende gevolgen voor het functioneren van de arbeidsmarkt heeft. In de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Nieuw Zeeland en Australië is de decentralisatie gepaard gegaan met een verzwakking van de positie van vakbonden en een afname van het aantal CAO-werknemers en een toename van de beloningsverschillen. Voor Nieuw Zeeland verwoorden Harbridge en Moulder (1993, 79-80) dit laatste als volgt "*...the concept of comparative wage justice is totally abandoned, so that wage increases achieved by 'strong' groups of workers will not flow on to less powerful groups of workers*". Afhankelijk van ieders politieke preoccupaties zullen deze ontwikkelingen ongetwijfeld uiteenlopend worden gewaardeerd. Zo zal de een de verzwakte positie van vakbeweging toejuichen, terwijl de ander dit zal opvatten als een teken van gebrek aan beschaving. Toch valt er los van dit soort waarderingskwesties veel te zeggen voor de positie van Blanchflower en Freeman (1994, 75): "*The observed outcomes raise the disheartening possibility that the reforms in fact brought the UK a mixture of the worst of two possible worlds: the massive wage inequality of the decentralised US labour market together with high and lengthy spells of unemployment, European style*".

Dit alles overziende lijkt ons dat voor Nederland geen grote veranderingen te verwachten zijn. Hoewel er nog de nodige problemen zijn, zoals een hoog aandeel langdurig werklozen en een relatief lage arbeidsparticipatie gemeten in arbeidsjaren, heeft het Nederlandse overlegstelsel een succesvolle periode achter de rug. Ook in de toekomst, met de verdere Europese integratie voor de boeg, zal coördinatie in het loonbeleid zijn nut blijven bewijzen.

Literatuur

- Abraham, K.G. en J.C. Haltiwanger, 1995, 'Real Wages and the Business Cycle', *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXIII, September 1995, pp. 1215-1264
- Abraham, K.G. en S.N. Houseman, 1993, *Job security in America. Lessons from Germany*, The Brookings institution, p. 112
- Baker, G., M. Gibbs en B. Holmstrom, 1994, 'The Wage policy of a firm', *Quarterly Journal of Economics*, 921-955
- Blanchard, O.J. en L.F. Katz, 1992, 'Regional Evolutions', *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-75
- Blanchflower, D.G. en R.B. Freeman, 1994, 'Did the Thatcher reforms change British labourmarket performance?', in: *The UK Labour market. Comparative aspects and institutional developments*. Barrell R. (ed.), Cambridge university
- Blanchflower, D.G. en R. Freeman, 1990, *Going different ways: unionism in the US and other advanced OECD countries*, ESRC, discussion paper no. 5
- Blanchflower, D.G. en A.J. Oswald, 1994^b, *The wage curve*, Cambridge Mass. The MIT Press
- Broeder, C. den, 1996, 'Institutions at work. Commitment and flexibility on the German and Dutch labour markets', *Research Memorandum No. 131*, CPB, Den Haag
- Calmfors, L. en J. Driffill, 1988, 'Centralisation of wage bargaining and economic performance', *Economic Policy*, 13-61
- Decressin, J. en A. Fatás, 1995, 'Regional labor market dynamics in Europe', *European Economic Review*, 39(9), 1627-1656
- European Industrial Relations Review, 1996, *New legislation to reform pay determination and boost jobs*, October 1996, 16-18
- Freeman, R.B., J. Hartog en C. Teulings, 1996, 'Pulling the Plug? An analysis of the role of mandatory extension in the Dutch system of labour relations', Den Haag. *OSA Werkdocument W144*
- Harbridge, R. en J. Moulder, 1993, 'Collective bargaining and New Zealand's Employment Contracts Act: One Year On'. *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, No. 1
- Hartog, J. en J. Theeuwes, (red.), 1993, *Labour Market Contracts and Institutions, a Cross-National Comparison*, North-Holland
- Hartog, J., R. van Opstal en C.N. Teulings, 1994, 'Loonvorming in Nederland en de Verenigde Staten', *Economisch Statistische Berichten*, 528-533
- Hartog, J. en C.N. Teulings, 1994, *Market, institutions and wages*, Ministry of Social Affairs and Employment, report no. 8, The Hague

- Hartog, J., H. Oosterbeek en C. Teulings, 1992, 'Age, wages and education in the Netherlands', in: *Labour Markets in an ageing Europe*, P. Johnson en K.F. Zimmermann (ed.), Centre for Economic Policy Research
- Klandermans, B en J. Visser (red), 1995, *De vakbeweging na de welvaartsstaat*, Assen: Van Gorcum
- Kuttner, R., 1997, *Everything for sale. The virtues and limits of markets*, Alfred A. Knopf, New York
- Layard, R., S. Nickell en R. Jackman, 1991, *Unemployment, Macroeconomic performance and the labour market*, Oxford: Oxford University Press
- Lazear, E., 1994, *Personnel Economics*, Wicksell Lecture, Stockholm, March 1993; July 1994 draft, Stanford University
- Lehmbruch, G., 1996, *Crises and Institutional Resilience in German corporatism*, SASE, Université de Genève
- Lindbeck, A. en D.J. Snower, 1988, *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, Cambridge, The MIT Press
- Lijphart, A. en M. Crepaz, 1991, 'Corporatism and Consensus Democracy in eighteen Countries: Conceptual and Empirical Linkages', *British Journal of Political Science*, Vol. 21, 235-256
- MacLeod, W.B. en J.M. Malcomson, 1993, 'Investment, Holdups, and the form of market contracts', *American Economic Review*, 811-837
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1996, *De Nederlandse Verzorgingsstaat in internationaal en economisch perspectief*, SDU-uitgeverij
- North, D.C., 1990, *Institutions, industrial change and economic performance*, Cambridge, Cambridge University Press
- Roorda W.B. en E.H.W.M. Vogels, 1997, 'Arbeidsmarkt: bescherming en prestaties', *Economisch Statistische Berichten*, 245-248
- Roorda, W.B. en E.H.W.M. Vogels, 1997, 'Concurrerende arbeidsverhoudingen', *Werkdocument no. 33*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag
- Soskice, D., 1990, 'Wage determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries', *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 6, 36-61
- Streeck, W., 1995, *German Capitalism: Does it exist? Can it survive?* Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, No. 95/5, November 1995
- Tachibanaki T. en T. Noba, 1996, *Enterprise unionism: the Japanese system at work*, Kyoto University and St. Andrews (Momoyama Gakuin) University
- Teulings, C.N., 1995^a, 'Efficiënte loonvorming door sociale partners', *Economisch Statistische Berichten*, 460-464
- Teulings, C.N., 1995^b, 'The wage distribution in a model of the assignment of skills to jobs', *Journal of Political Economy*, 180-215

- Teulings, C.N. 1995^c, 'Cyclical fluctuations in relative wages in a model of comparative advantage', Tinbergen Institute, *Discussion Paper*, 95-116, Amsterdam
- Teulings, C.N., 1996, *De plaats van de vakbeweging in de toekomst*, Welboom Uitgeverij
- Teulings, C.N. en J. Hartog, 1997, *Corporatism or competition. An international comparison of labour market structures and their impact on wage formation*; Cambridge University Press, Cambridge
- Wijnbergen, S. van, 1997, 'Onrijpe Euro leidt tot rampen', *Volkskrant*, 25 februari