

WAT HEBBEN LOONTREKKERS AAN 'INCIDENTELE' LOONSTIJGING?

— over de mogelijkheid voor CAO-werknemers om aan de nullijn te ontkomen —

Pieter van Driel
Niko Siljee
Wiemer Salverda

1. Inleiding

De loonstrijd van begin 1977 was nog maar nauwelijks voorbij, of in de pers werd alweer melding gemaakt van sombere vooruitzichten voor de komende jaren. Economen schijnen zich het hoofd alleen nog maar te breken over de vraag: nullijn of minlijn tot de jaren 80? De Volkskrant vatte de visie van een aantal top-economen, verenigd in de Commissie van Economisch Deskundigen van de SER, samen met de eenvoudige woorden: "Lonen bevroren, winsten omhoog". Deze commissie pleitte voor handhaving van "het bestaande gemiddelde niveau van het reëel beschikbaar kontraktloon" en een beperking van de loonstijging tot de "incidentele loonsverhogingen die niet (of niet in dezelfde mate) aan iedere werknemer ten goede komen".¹ Dit advies werd door minister Lubbers als snel overgenomen: "De ruimte voor loonstijging is zo gering dat het in feite nul is",² liet hij zich ontvallen. Maar daar bleef het niet bij. Een maand later opperde de minister dat een aantal oorzaken van prijsstijging niet voor compensatie in aanmerking zouden moeten komen: grondstoffen zoals koffie, en de prijzen van aardgas, olie en elektriciteit zouden 'bijvoorbeeld' buiten de prijscompensatie kunnen vallen. Voegt men beide standpunten samen, dan resulteert een aanzienlijke daling van koopkracht.

Terwijl de FNV bij monde van Wim Kok verklaarde dat "met de FNV niet te praten valt over een kollektieve uitkleedpartij van de prijscompensatie", stond al diezelfde dag op de voorpagina's van de Volkskrant: "Belastingverlaging, minder overheidsuitgaven, bezuinigingen op sociale uitkeringen, en verdere loonmatiging zijn de onderdelen van het recept voor bestrijding van werkloosheid voor de komende vier jaar van de Centrale Economische Commissie aan het kabinet".

1. Zie resp. De Volkskrant, 3-5-'77; rapport Commissie van Economische Deskundigen, SER, mei 1977, p. 40 en 56. Om dit beleid te realiseren, pleit de CED voor een vorm van geleide loonpolitiek, zie pag. 69.

2. Volkskrant, 11-5-'77.

Ook volgens deze kommissie van topambtenaren "is er vrijwel geen ruimte voor loonstijging behalve voor hen die toevallig promotie maken".³ Het bleef niet bij adviezen. Begin augustus bereikte Den Uyl tijdens zijn poging om een kabinet te vormen van PvdA, CDA en D'66, met deze partijen overeenstemming over een beleid gericht op bevrozing van de CAO's. De resterende 'incidentele' loonstijging zou bovendien als het even kon beperkt moeten blijven tot jaarlijks 0,75%.⁴

Vatten we samen: alleen een 'incidentele' loonstijging van jaarlijks minder dan 1% gemiddeld per werknemer, een nullijn voor de CAO-lonen, en een verdere uitholling van de prijskompensatie, dat is het recept voor de komende jaren als het aan deze adviseurs en politici zou liggen.

Tegen deze achtergrond wordt het van belang om te onderzoeken wat die 'incidentele' loonstijging precies inhoudt, en wat de gemiddelde CAO-werknemer daarvan terugziet. Een gemiddelde loonstijging van 1-1,5% per jaar *suggereert* dat ook de CAO-werknemers er gemiddeld 1% per jaar op vooruit zullen gaan. Het CPB rekent gemakshalve de 'incidentele' loonstijging dan ook al jaren onverkort toe aan alle werknemers.

In dit artikel komen we echter tot de konklusie dat dit niet geoorloofd is. Het gemiddeld loon van CAO-werknemers zal aanzienlijk minder stijgen dan het gemiddeld loon van alle werknemers. Met name de CAO-werknemers die ouder zijn dan zo'n dertig jaar staat de komende jaren een nullijn, en wellicht een minlijn te wachten — althans: wanneer de plannen doorgaan ...

2. 'Incidentele' loonsverhoging

Incidentele loonverhoging is een verzamelnaam voor allerlei vormen van loonsverhogingen die plaats vinden buiten een eventuele verbetering van de CAO's (initiele loonsverhoging plus prijskompensatie) om. Al die loonsverhogingen hebben tot gevolg dat het gemiddeld loon per werknemer méér stijgt dan men zou verwachten op grond van de CAO-verbetering, prijskompensaties en wijzigingen in het werkgeversaandeel in de sociale premies.⁵ Deze extra stijging

3. Volkskrant, 17-6-'77. Deze deskundigen bepleiten ook een verdere zuivering van de prijskompensatie voor prijsverhogingen van aardgas en milieuheffingen. Ook in een daling van lonen en sociale uitkeringen met 0,5% per jaar wordt in dit rapport als een van de mogelijkheden genoemd. Zie SER-bulletin, 29-6-'77, pag. 16.

4. SER-bulletin, 17-8-'77, pag. 2.

5. De incidentele loonstijging wordt als volgt berekend. Men berekent de stijging van de totale loonkosten voor het totaal van alle werknemers (inklusief hoger personeel, directeuren NV's enz.). Dit stijgingspercentage wordt vergeleken met de loonstijging die het gevolg is geweest van een verhoging van de CAO-lonen (w.o. prijskompensaties), veranderingen in de sociale premies voor werkgevers. Dat deel van de stijging van het gemiddeld loon dat niet door deze 'bekende' posten wordt verklaard, noemt men dan de 'incidentele' loonstijging — een restpost dus. Zie: *Het loonbeleid in 1976*, verderop in dit tijdschrift.

zou het komend jaar gemiddeld per werknemer naar men verwacht zo'n 1 tot 1,5% bedragen. Als het aan Den Uyl ligt, moet dat minder worden. Nu suggereert een stijging van het gemiddeld loon per werknemer dat ook de CAO-werknemers er gemiddeld met 1-1,5% op vooruit zullen gaan. Zoals echter de term 'incidenteel' al aanduidt, gaat het hier om loonsverhogingen die zich 'incidenteel' voordoen. Het ligt dus voor de hand om aan te nemen dat niet iedere werknemer er elk jaar 1-1,5% op vooruit zal gaan. Dat maakt het van belang om na te gaan hoeveel kans CAO-werknemers hebben om door middel van 'incidentele' loonsverhogingen aan de geplande nullijn te ontsnappen.

Zo op het eerste gezicht zijn er voor individuele werknemers heel wat mogelijkheden om er qua inkomen op vooruitgaan zonder dat de vakbeweging erin slaagt om een verbetering van de CAO's af te dwingen. Hij of zij kan proberen harder te gaan werken, promotie te maken, een betere baan te vinden, enz. Als gevolg hiervan steeg het gemiddeld loon per werknemer in 1976 met 1,5 tot 2%, en dat is zelfs nog iets meer dan de loonstijging die de vakbonden in begin 1977 uit het vuur van de loonstrijd wisten te slepen. Maar er schuilen hier nogal wat addertjes onder het gras. Want een stijging van het *gemiddeld* loon per werknemer — inclusief het hoger personeel — betekent natuurlijk in het geheel niet dat ook *alle* werknemers er op vooruit zijn gegaan. Een deel van de werknemers is er wellicht belangrijk meer op vooruitgegaan, terwijl het inkomen van de rest is gestagneerd. Het gemiddeld loon per werknemer kan ook stijgen, wanneer het aantal werknemers afneemt door toenemende werkloosheid, en de ontslagen arbeiders minder verdienen dan het gemiddeld loon. In dat geval stijgt het gemiddeld loon van de resterende actieve beroepsbevolking zonder dat ook maar één van hen zijn loon ziet stijgen. De werkloos geworden arbeiders lijden een aanzienlijk inkomensverlies (maar dat blijft buiten het beeld), terwijl langs rekenkundige weg het gemiddeld loon omhoog gaat.

Om het helemaal ingewikkeld te maken: het gemiddeld loon per werknemer kan ook *gelijk* blijven, terwijl er tal van individuele werknemers zijn die hun inkomen aanzienlijk zien stijgen, en niemand er op achteruit gaat. Dat is het geval als zij die een loonstijging ontvangen de plaats innemen van oudere, beter betaalde kollega's die met pensioen gaan of bijvoorbeeld vanwege arbeidsongeschiktheid hun baan moeten opzeggen. Er treden dan verschuivingen op binnen de pyramide van de loonafhankelijke beroepsbevolking, zonder dat de arbeidsplaatsen waaruit die pyramide is opgebouwd, op zich beter beloond worden. De ene werknemer gaat met pensioen, en zijn plaats wordt ingenomen door een ander die promotie maakt. Individuele werknemers kunnen erop vooruitgaan, ook als de loonafhankelijke beroepsbevolking als geheel op de nullijn zit.

Een incidentele loonstijging van 1-1,5% per jaar is dus een nogal duister perspektief dat veel suggereert maar op zeer weinig tot niets kan uitdraaien. In de nu volgende paragrafen willen we daarom nagaan welke kans individuele

werknemers hebben op loonsverhogingen buiten de CAO om. We zullen ons daarbij beperken tot het perspectief voor werknemers die onder de CAO vallen. Het hoger personeel komt pas in de laatste paragraaf kort aan de orde. Bij elke mogelijke vorm van loonstijging zullen we ook proberen na te gaan wat de invloed is op het niveau van het gemiddeld loon in Nederland, met andere woorden wat het effect is voor de incidentele loonstijging. Daarbij zal het niet mogelijk zijn om altijd een sluitende berekening te maken, maar een redelijke indicatie is meestal wel te geven. Achtereenvolgens zullen we nu de volgende mogelijkheden nagaan:

- meer loon dankzij harder of intensiever werk (overwerk, prestatieloon of ploegendienst)
- meer loon voor hetzelfde werk (dankzij optrekking van het minimumloon, functieherwaardering en periodieken)
- meer loon dankzij beter betaald werk (promotie, stijgend opleidingsniveau en beter betaalde banen)
- een suggestieve stijging van het gemiddeld loon door het wegvallen van lager betaalde banen (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid) en vermindering van werktijdverkorting.

3. Meer loon dankzij overwerk, prestatieloon, ploegendienst

Wie overwerk gaat verrichten of bijvoorbeeld in een ploegdienst gaat werken, ziet meestal z'n inkomen stijgen. Meestal, en zeker niet altijd, want heel wat overwerk — bijvoorbeeld in het onderwijs — wordt niet betaald. Maar voor vele werknemers lijkt hier een mogelijkheid te liggen om aan de nullijn te ontkomen. Dit perspectief is echter in hoofdzaak éénmalig. Wie eenmaal overwerk verricht of in een ploegdienst is gestapt, kan op die manier zijn inkomen nauwelijks of niet nog verder doen stijgen. Daar komt bij dat deze vorm van loonstijging gepaard gaat met grotere fysieke inspanning, en vaak met psychische of sociale offers, zodat hier eigenlijk niet gesproken kan worden van loonsverhoging, maar alleen van méér loon voor méér werk.

Hoe groot is nu dit perspectief voor de komende jaren, hoeveel werknemers zouden ervan kunnen 'profiteren', en wat is de invloed op de stijging van het gemiddelde loon per werknemer, op de 'incidentele' loonstijging?

Het overwerk schommelt op de golven van de conjunctuur, en neemt soms toe, maar later dan beslist weer af. Of de mogelijkheid tot overwerk daadwerkelijk geboden wordt, hangt niet af van de bereidheid der werknemers maar van de ondernemers en de algemene economische situatie. Nu is het daarmee de laatste jaren niet al te best gesteld. Van 1973 op 1974 daalde het overwerk van 9,5 miljoen overuren tot 8 miljoen, en in het jaar 1975 werden slechts 6 miljoen

overuren gedraaid.⁶ In 1976 trekt de conjunctuur voorzichtig aan, en schijnt het overwerk weer te zijn toegenomen, maar de vooruitzichten voor dit jaar en het komend jaar zijn al weer somber. Het perspectief op meer overwerk is dus bepaald niet groot, en het is mogelijk dat het overwerk verder daalt in plaats van toeneemt.

Een onverwacht hoge toename van het aantal overuren met 2 miljoen uur betekent per werknemer op een beroepsbevolking van 3,9 miljoen werknemers nog niet meer dan een half uur extra overwerk per jaar. Zelfs als we aannemen dat die overuren gemiddeld 20% hoger beloond worden dan het gemiddeld uurloon in Nederland (ongeveer f 13,50 per uur), dan stijgt het gemiddeld loon als gevolg van die extra overuren met slechts 0,005%.⁷ De invloed van het overwerk op de 'incidentele' loonstijging zal de komende jaren dus verwaarloosbaar klein zijn. Voor individuele werknemers is het perspectief op loonstijging door meer overwerk onzeker, eenmalig, de komende jaren allesbehalve gunstig, en slechts relevant in bepaalde bedrijfstakken.

Prestatieloon levert de mogelijkheid op om door harder werken meer loon te verdienen. Het werken in tarief is waarschijnlijk nog vrij verspreid, maar in de loop van de laatste decennia is de omvang belangrijk afgenomen. In de meeste gevallen schijnt dat deel van het loon dat door de arbeidsprestaties beïnvloed kan worden, maximaal zo'n 10% te bedragen.⁸ Het aantal werknemers dat door harder werken méér loon kan verdienen neemt dus waarschijnlijk niet toe, en hun mogelijkheid om extra te verdienen is niet al te groot gezien het vaak voorkomend maximum van 10% variabel loon. Bovendien zijn er grenzen aan de arbeidsprestaties die men kan leveren zonder gevaar voor gezondheid en slijtage van arbeidskracht. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het inkomen van de meeste werknemers die ouder dan 45 jaar zijn, juist terug gaat lopen (zie figuur 1). De grote gevaren die verbonden zijn aan stelsels van prestatieloon worden nog eens onderstreept door de resultaten van een onderzoek in de bouw. "In deze

6. Sociale Maandstatistiek, juni 1976, p. 411

7. De berekening van de invloed op het gemiddelde loon verloopt als volgt. We stellen de oude loonsom per werknemer op 100. Vervolgens berekenen we de nieuwe loonsom per werknemer voorzover die het resultaat is van de faktor die we onderzoeken — in dit geval overwerk. Als het overwerk met 2 miljoen uren toeneemt, dan komt dat — bij een werkweek van 40 uur — neer op ongeveer 1000 manjaren. Als het overwerk gemiddeld 20% hoger betaald wordt dan het gemiddeld uurloon, stijgt de loonsom met $1000 \times 120 = 120.000$. Het gemiddeld loon per werknemer bedraagt dan $(3.900.00 \times 100 + 1000 \times 120)$ gedeeld door $3.901.000 = 100,005$. Het gemiddeld loon was 100, de stijging van het gemiddeld loon per werknemer bedraagt dus 0,005.

8. "Kort na de Tweede Wereldoorlog was ongeveer 1/3 deel van het loon variabel, en afhankelijk van de prestatie. Tegenwoordig is het variabel gedeelte niet meer dan 10%. Toch zijn daarop nog wel uitzonderingen: in de bouw- en horekasektor kan het variabele gedeelte veel hoger zijn". Uit een scholingsmap van de Henri Polak Stichting over Vakbeweging en CAO, hoofdstuk 3, pag. 22.

bedrijfstak spelen ziekte en invaliditeit een nóg grotere rol bij de vroegtijdige uittreding van ouderen uit het arbeidsproces, dan bij het Nederlands bedrijfsleven in zijn geheel. De oorzaken van de snel afnemende arbeidsongeschiktheid bij de oudere bouwvakker schijnen veelal *reeds hun oorsprong te vinden in de periode tussen 35 en 45 jaar; althans wanneer hij in tarief werkt*. Het Jaarverslag van de Stichting Bedrijfsgezondheidsdienst voor de Bouwnijverheid schrijft: 'Routine wordt dan met kracht gekombineerd. De verdiensten zijn hoog, maar tegelijkertijd zet lichamelijke achteruitgang in versneld tempo in'. Vooral het werken in tarief is voor de oudere werknemer funest".⁹ Zo er dus al enig perspectief ontleend kan worden aan meer loon door harder werken — en dat lijkt niet waarschijnlijk voor veel werknemers — dan is dat perspectief eenmalig, en eigenlijk niet acceptabel, terwijl loondaling in latere jaren door terugval in arbeidstempo zeer waarschijnlijk is. De invloed op het gemiddeld loon per werknemer valt — bij gebrek aan gegevens — niet te kwantificeren, maar het lijkt niet erg waarschijnlijk dat het merkbaar zal zijn.¹⁰

De ploegendienst is een zeer onaantrekkelijk perspectief want het gaat gepaard met een grote fysieke en psychische belasting en nadelige effecten op gezondheid, gezin en sociale contacten.¹¹ Over de omvang van de ploegendienst in Nederland is niet veel bekend. In de industrie werkten in 1969 zo'n 150.000 werknemers in ploegendienst; in 1972 — het laatste jaar waarover cijfers bekend zijn — was dit aantal gedaald tot 126.000. In 1975 bedroeg het totaal aantal werknemers dat regelmatig nacht- en/of zondagdienst had iets meer dan 500.000, waarvan 232.000 nacht- en zondagsdienst, en 101.000 alleen nachtdienst. Een deel van hen hoort tot het toezichthoudend en hoger personeel. Het totaal aantal CAO-werknemers dat in ploegendiensten draait, of te maken heeft met onregelmatige diensten, bedraagt ongeveer 420.000.¹² Perspectief of inkomensstijging levert de ploegendienst alleen op voor degenen die nog niet in ploegendienst werken, en dit perspectief hangt af van een uitbreiding van het aantal ploegendiensten. Op grond van de daling in de periode 1969-72 zou men eerder het tegendeel kunnen verwachten, al is het mogelijk dat ondernemers in de komende periode zullen proberen de produktie verder te 'rationaliseren', wat in sommige gevallen een uitbreiding van de ploegendienst

9. Volkskrant, 17-6-'77.

10. Stel: 20.000 werknemers krijgen door harder werken 5% extra. Stel: gemiddeld verdienen ze daarvoor 80% van het gemiddeld loon. Het nieuwe gemiddelde loon is dan $20.000 \times 80 \times 5\%$ gedeeld door $3.900.000 = 0,02$ hoger. De invloed van het harder werken op het gemiddeld loon per werknemer is in dit geval 0,02%

11. Zie o.m. W.L. Buitelaar e.a., *Ploegenarbeid in Nederland*, Pegasus, Amsterdam, 1977; en L. Reynders, *Veilig op je werk?* Van Gennep, Amsterdam, 1976, pag. 79 e.v.

12. Zie Sociale Maandstatistiek, juli 1977, pag. 514.

kan betekenen. Maar ook het verzet tegen de ploegendiensten neemt toe, terwijl de druk op de omzetting van de vier-ploegendienst in de vijf-ploegendienst een uitbreiding van de ploegendiensten voor de werkgevers er niet aantrekkelijker op zal maken.

Zo er al sprake is van een perspectief voor individuele werknemers op loonstijging dankzij de overstap naar de ploegendienst, is het zeker geen aantrekkelijk perspectief, en zal het hooguit gelden voor een relatief zeer gering aantal werknemers, die vooral in een aantal industrieën gekoncentreerd zijn.

Om een indruk te krijgen van de invloed van een eventuele toename van het aantal werknemers in ploegendienst op het gemiddeld loon, nemen we aan dat het komend jaar hun aantal met 10.000 toeneemt, en dat hun loon in verband met de ploegentoeslag met 30% stijgt. Wanneer ze voorheen op het gemiddeld loon zaten, dan stijgt na hun toetreding tot de ploegendienst het gemiddeld loon in Nederland met minder dan 0,08%.¹³ Omdat hun vroeger loon vermoedelijk lager ligt dan het gemiddeld loon, en de toename van het aantal bewust hoog geschat is, zal het effect op de incidentele loonstijging waarschijnlijk nog lager zijn.

Gevaarlijk werk tenslotte, kan een loonstijging opleveren als iemand voor het eerst gevaarlijk werk gaat opknappen, mits dat gevaarlijk werk beloond wordt met een gevarentoeslag, wat lang niet altijd het geval is. Over de omvang van gevaarlijke arbeidsomstandigheden is te weinig bekend.¹⁴ Wel is vast te stellen dat de vakbeweging, en met name de Industriebond NVV¹⁵ zich steeds meer verzet tegen onveilige arbeidsomstandigheden, en dat de regering zich onder de leus 'humanisering van de arbeid' met subsidies richt op een vermindering van dergelijke situaties. Men kan daarom hopen en verwachten dat ze in aantal verminderen; het effect op de incidentele loonstijging zal dan negatief zijn.

Samenvattend moeten we vaststellen dat het perspectief op incidentele loonstijging dankzij deze vier mogelijkheden aan de grote meerderheid van de werknemers voorbij gaat, en eerder negatief dan positief is. Bovendien betreft het overwegend een eenmalige kans, die gepaard gaat met een continu grotere arbeidsinspanning, risico's voor gezondheid, en nadelige gevolgen voor het gezinsleven en sociale contacten. Het effect op de incidentele loonstijging lijkt

13. Berekening: $10.000 \times 100 \times 30\%$ gedeeld door 3.900.000.

14. "Bij een onderzoek in de periode 1959-1961 vond het CBS dat arbeiders 20% meer kans hadden om tussen hun 40ste en 65ste jaar te overlijden dan 'bedrijfschefs', en zo'n 15% meer kans dan ambtenaren en mensen in vrije beroepen (...) We kunnen veilig aannemen dat de gemiddelde geschoolde arbeider in Nederland vermoedelijk zo'n twee jaar en een ongeschoolde arbeider zo'n zes jaar korter leeft dan de doorsnee-onderwijzer". Zie voor meer gegevens: L. Reynders, *Veilig op je werk?*

15. Zie de nota die de Industriebond NVV voorjaar 1977 heeft uitgebracht.

ons verwaarloosbaar.

4. Meer loon dankzij optrekking van minimumloon, functietherwaardering, periodieken

Een groot aantal werknemers krijgt — zonder van baan te veranderen, en zonder op zich harder te werken — jaarlijks een extra loonsverhoging naast een eventuele verbetering van de CAO's. Dat is het geval voor de werknemers — meestal de jongere — die op grond van leeftijd of dienstjaren elk jaar een 'periodiek' erbij krijgen; dat was het geval met de minimumlonen die de laatste jaren sterker zijn opgetrokken dan de CAO-lonen. Af en toe geldt het ook voor werknemers die in een hogere salaris-schaal belanden dankzij een herwaardering van de functie die ze hebben. Wat is nu de te verwachten omvang van deze aantrekkelijke mogelijkheden van loonstijging in de komende jaren, en welke invloed zullen deze vormen van loonstijging hebben op de 'incidentele' loonstijging in de komende jaren?

Het wettelijk minimum-loon is sinds 1973 aanzienlijk sterker gestegen dan de overige CAO-lonen. Door die sterkere verhoging is ook het aantal minimumloners belangrijk gestegen. Inclusief part-timers en werkende jongeren bedroeg hun aantal in 1974 maar liefst 378.000,¹⁶ en het zal dit jaar vermoedelijk in de buurt van de 500.000 liggen als de toename in hetzelfde tempo is doorgegaan. In 1976 steeg het minimumloon met 12,1%, en het gemiddeld loon per werknemer (exkl. 'incidenteel') met 8,6%, zodat in dat jaar de minimumloners er 3,5% extra op vooruit zijn gegaan in hun bruto-inkomen.

Het effect hiervan op de hoogte van het gemiddeld loon, hangt af van twee factoren. Ten eerste: hoe groter het aantal minimumloontrekkenden is in verhouding tot het totaal aantal loontrekkenden, des te groter zal als gevolg van een extra stijging van het minimumloon ook het gemiddeld loon stijgen. Ten tweede: hoe groter de kloof is die ligt tussen het minimumloon en het gemiddeld loon, des te minder drukt een extra procentuele stijging van dat minimumloon op het gemiddeld loon. Als we aannemen dat er in 1976 op een totaal aantal van 3,9 miljoen werknemers 500.000 minimum-loners waren die maximaal 70% van het gemiddeld loon verdienden, dan heeft in dat jaar een extra verhoging van het minimumloon met 3,5% het gemiddeld loon met maximaal rond 0,2% doen stijgen.¹⁷

16. Het totaal aantal manlijke en vrouwelijke werknemers boven de 23 jaar met minimumloon, inclusief part-timers bedroeg in 1971 85.000, en in 1974 140.000. Zie Sociale Maandstatistiek, oktober 1975.

17. Berekening: Voor de extra-verhoging verdienden 500.000 werknemers maximaal 70% van het gemiddeld loon. De andere 3.400.000 werknemers verdienden dan gemiddeld

Voor de komende jaren ziet het er voor de minimum-loners somber uit, want de nu bekend gemaakte plannen zijn juist gericht op een nullijn ook voor deze groep. Zo stelt bijvoorbeeld de Commissie van Economisch Deskundigen van de SER dat het belangrijk is "dat structurele aanpassingen van het minimumloon achterwege blijven. Hierdoor kan worden bereikt dat het beleid van stabilisatie van het reëel kontraktloon zijn volledige werking ook op het gebied van de geheel of gedeeltelijk aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen kan doen gelden".¹⁸ Dit advies is inmiddels door de partijen die betrokken zijn bij formatie van een tweede kabinet Den Uyl overgenomen. Als deze plannen doorgaan, vervalt dus het perspectief voor de minimumloners op extra loonstijging. De voorspelde incidentele loonstijging van 1-1,5% zal dus niet het gevolg zijn van het fameuse 'optrekken van de onderkant'.

Een herwaardering van functies lijkt in de afgelopen jaren veel te zijn voor gekomen onder invloed van de extra stijging van het minimum-loon. Wanneer namelijk de laagste lonen sterker stijgen dan de overige CAO-lonen, dan worden de inkomensverschillen tussen de lagere loongroepen steeds kleiner, en dreigt onder meer het stelsel van functieklassifikatie — dat juist gebaseerd is op inkomensverschillen — ondergraven te worden. De bedrijfshiërarchie die door de werkgevers zo zorgvuldig bewaakt wordt, komt dan in gevaar. In de woorden van prof. Weitenberg (CPB): "Als je van een gebouw de bodem opkrikt, komen de verdiepingen dichterbij elkaar en op den duur gaan die mee omhoog. Dat stadium hebben we nu bereikt. De laagste functiegroepen zoals de CAO's die kennen, rusten al bijna op de vloer van het minimumloon, en dat wekt weerstand".¹⁹ Het CPB duidt dit mechanisme aan met 'uitstralingseffekten als gevolg van inkomensnivellering in de sfeer van de lagere inkomens'. Dit 'uitstralingseffekt' zal vooral hebben plaatsgevonden door werknemers in een andere, hogere functiegroep in te schalen.

Wat zal nu de omvang van dit effect zijn geweest? Het ligt voor de hand dat de extra verhoging van het minimum-loon vooral druk uitoefent op de lonen even boven het minimum-loon, en minder op lonen die verder van het minimum-

104,4% van het gemiddeld loon. Na de extra verhoging van het minimum-loon wordt het gemiddeld loon: $3.400.000 \times 104,4$ plus $500.000 \times 72,45$, en dit gedeeld door 3.900.000 is 10. Het gemiddeld loon is dan met 0,321% gestegen. Meer dan 65% van de minimum-loners had een leeftijd tussen de 15 en 23 jaar, en verdiende dus veel minder dan het minimumloon voor volwassenen. Aannemend dat hun gemiddeld loon op 70% van het minimumloon lag, wordt het effect van de extra stijging van het minimumloon slechts 0,22%

18. Rapport van de Kommissie van Economische Deskundigen van de SER, april 1977, pag. 61.

19. SER-bulletin no. 47, 8-12-'76, pag. 19. Zie ook Centraal Economisch Plan, 1977, CPB, pag. 20.

loon verwijderd zijn. Bovendien is het niet aannemelijk dat alle werknemers in de lage loongroepen dankzij dit 'uitstralingseffekt' een loonsverhoging zullen krijgen. Zo blijkt bijvoorbeeld bij de overheid het verzet van hogerhand tegen het optrekken van de laagste functiegroepen zeer sterk te zijn, zoals gebleken is aan de Technische Hogeschool in Delft. Het is niet te verwachten dat in het bedrijfsleven in doorsnee de bereidheid van de werkgevers om de lage inkomens-trekkers zo'n extraatje te geven, de laatste tijd erg groot is. En tenslotte was het in 1976 de vakbonden niet toegestaan om voor welke loonsverhoging dan ook actief op te treden.

Laten we desalniettemin aannemen dat de helft van de werknemers die een loon verdienen dat ligt tussen het minimum- en het modale loon, in 1976 het 'uitstralingseffekt' hebben gemerkt. Dan zou het gaan om één op de vijf werknemers, want rond 40% van de loonafhankelijken verdient een loon tussen beide grenzen.²⁰ Laten we vervolgens aannemen dat zij een extra loonstijging hebben gekregen die gemiddeld de helft bedroeg van de extra stijging van het minimum-loon, en dat deze groep gemiddeld een loon verdiende dat halverwege lag tussen het minimumloon en het modale loon. In dat geval zou — als gevolg van het uitstralingseffekt — het gemiddeld loon per werknemer in 1976 met 0,3% zijn gestegen.²¹ Aangezien het echter zeer onwaarschijnlijk is dat werkelijk 1 op de 5 werknemers het 'uitstralingseffekt' gemerkt heeft, was in werkelijkheid het effect op het gemiddeld loon vermoedelijk lager.

Er zullen zeker werkgevers zijn die om andere redenen overgegaan zijn tot herwaardering van functies. Maar het is niet waarschijnlijk dat zich dat jaarlijks zal voordoen op een schaal die ook maar enigszins vergelijkbaar is met het 'uitstralingseffekt'. De invloed hiervan op de stijging van het gemiddeld loon moet dus verwaarloosbaar klein zijn.

Periodieke loonsverhoging op grond van leeftijd of dienstjaren doet zich op grote schaal voor. Maar het is bepaald niet zo dat werknemers tot hun 65e levensjaar elk jaar zo'n loonsverhoging krijgen, integendeel. In de lagere loongroepen zijn het vooral de jongere werknemers die elk jaar 'periodieken' krijgen. Zo wees een onderzoek van Philips onder het eigen personeel uit, dat ruim 70% van de CAO-werknemers — die de functiegroepen 10 tot en met 45

20. Zie Soc. Maandstatistiek jan. 1977, en het Statistisch Bulletin CBS van 7-6-'77, voor de verdeling van werknemers in bedrijven over een aantal weekloonklassen.

21. Berekening: Voordat het loon van deze groep extra steeg als gevolg van het 'uitstralings-effekt' bedroeg het, laten we aannemen, 85% van het gemiddeld loon. De overige werknemers verdienen dan gemiddeld 103,75% van het gemiddeld loon. Na het uitstralingseffekt bedraagt het gemiddeld loon per werknemer: $3.120.000 \times 103,75$ plus $780.000 \times 86,5$ gedeeld door $3.900.00 = 100,3$. Het gemiddeld loon zou dan — onder de gemaakte vooronderstellingen — met 0,3% zijn gestegen.

'bemannen', zie tabel 1 — op de top van z'n loon zit.²²

tabel 1 leeftijd, functie en inkomen bij Philips, 1976

Functie-groep	Aantal	In pct.	Top bereikt	Gemiddeld bruto	Salaris netto
10	85	0,1 %	76,5 %	f 20.264	f 17.068
15	8.842	11,4 %	70,6 %	f 20.160	f 17.009
20	14.419	18,6 %	84,2 %	f 21.266	f 17.693
25	11.079	14,4 %	70,1 %	f 21.949	f 18.111
30	9.440	12,2 %	73,4 %	f 24.344	f 19.328
35	8.308	10,6 %	74,5 %	f 27.051	f 20.852
40	5.491	7,0 %	66,1 %	f 30.507	f 22.536
45	4.855	6,2 %	52,2 %	f 34.261	f 23.946
50	5.605	7,2 %	41,7 %	f 39.625	f 26.845
60	4.764	6,1 %	45,3 %	f 48.655	f 31.303
70	4.025	5,2 %	38,3 %	f 68.220	f 40.240
80	809	1,0 %	50,7 %	f 101.975	f 52.321

Slechts 30% van het CAO-personeel had op het moment van het onderzoek nog niet z'n top bereikt, en kan nog een loonsverhoging op grond van dienstjaren verwachten. Deze groep zal hoofdzakelijk bestaan uit werknemers die jonger dan 30 jaar zijn. Zo stijgt bijvoorbeeld het loon van een machine-bankwerker bij Philips elk jaar tot en met z'n 28e levensjaar. Uit figuur 1 (zie pag. 15) valt af te leiden dat ongeschoolde arbeiders en geoefende arbeiders na hun 25e levensjaar gemiddeld al op de top van hun inkomen zitten, een beeld dat voor geschoolde arbeiders maar nauwelijks gunstiger is. Alleen bij lagere employés treedt (gemiddeld) nog een relevante inkomensstijging op tot aan het 40e levensjaar. Voor werknemers die onder de CAO vallen en ouder dan 30, 35 jaar zijn, vormen periodieke loonsverhogingen dus nauwelijks een relevant perspectief. Voor het hoger betaald CAO-personeel ligt dit gunstiger.

Welk effect heeft nu deze periodieke loonsstijging voor jongere werknemers op de stijging van het gemiddeld loon per werknemer? Welk deel van de verwachte 'incidentele' loonsstijging van 1-1,5% gemiddeld per werknemer zal naar deze groep gaan? Tegenover het hogere salaris van de werknemers die periodieken krijgen omdat ze een jaartje ouder zijn geworden, staat het afvloeien van een aantal oudere werknemers enerzijds en het toetreden tot het arbeidsproces van een aantal jongere, en dus nog lager beloonde werknemers anderszijds. Wanneer nu de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking gelijk blijft, vindt er eigenlijk alleen een doorstroming van werknemers plaats, maar de loonsom neemt niet toe, en dus blijft het gemiddeld loon gelijk. Pas wanneer het aantal jongere

22. Uit een samenvatting van een artikel uit de Philipskoerier, verschenen in de Volkskrant, 16-4-'77.

werknemers toeneemt, of wanneer een aantal werknemers gedurende een langere periode periodieken krijgt, stijgt hierdoor het gemiddeld loon per werknemer.

Het is bepaald niet waarschijnlijk dat het aantal periodieken dat werknemers krijgen in deze jaren is toegenomen of zal toenemen. Zoiets zou immers een verbetering van de CAO's voor juist de werknemers tussen de dertig en veertig jaar betekenen, en dat is in de huidige periode van werkloosheid waarin hooguit een minimale verbetering van de CAO's haalbaar lijkt, niet onmiddellijk aan de orde. Bovendien is in 1974 en in 1976 een dergelijke uitbreiding van het aantal periodieken door de loonmaatregelen van de regering verboden geweest. Loonsverhoging op grond van leeftijd of dienstjaren zal dus alleen invloed gehad hebben op het gemiddeld loon, wanneer het aantal *jongere* werknemers relatief is toegenomen. Zoals uit tabel 2 blijkt, is dat echter niet het geval geweest. In 1973 was 54,2% van het aantal werknemers niet ouder dan 35 jaar, en in 1975 was 54,2% van de werkzame bevolking (inklusief zelfstandigen) jonger dan 35 jaar.²⁴ Gezien de leeftijdsopbouw van de nederlandse beroepsbevolking hebben periodieke loonsverhogingen op grond van leeftijd of dienstjaren in 1976 nauwelijks of geen invloed gehad op de stijging van het gemiddeld loon, en zullen dat de komende jaren waarschijnlijk ook niet hebben.

tabel 2 de nederlandse beroepsbevolking naar leeftijd, 1973-1975²³

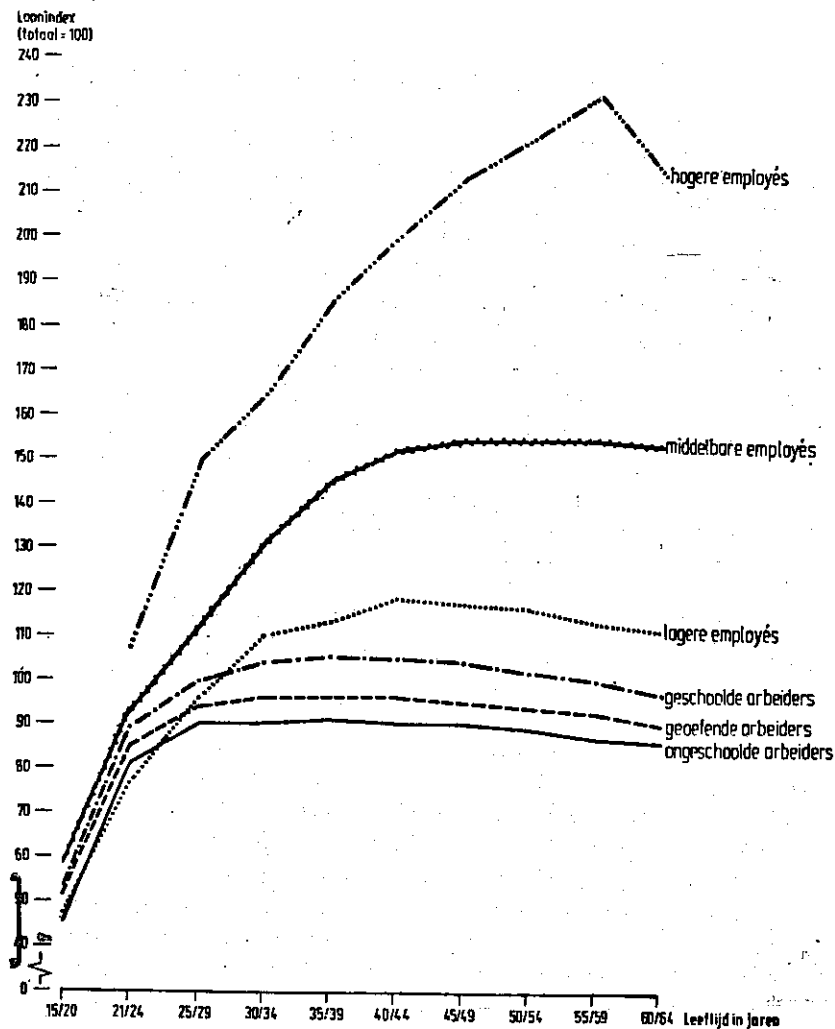
leeftijd	1973: loonafhankelijken		1975: werkzame beroepsbevolking	
	aantal (x 1000)	in %	aantal (x 1000)	in %
15-19	409	11,2	395	9,7
20-24	609	16,7	675	16,6
25-34	962	26,3	1131	27,8
35-44	710	19,4	807	19,9
45-55	595	16,3	662	16,3
55-60	211	5,8	218	5,4
60-65	141	3,9	144	3,5
65 en ouder	17	0,5	29	0,7
totaal	3654	100,0		100,0

Samenvattend: als inderdaad besloten wordt om het minimumloon de komende jaren niet extra op te trekken, blijft ook het 'uitstralings­effekt' achterwege, en ligt het enige perspectief voor CAO-werknemers op meer loon

23. Berekend op basis van Sociale Maandstatistiek, oktober 1976, pag. 729 en juni 1975, pag. 330-31.

24. Aangezien zelfstandigen ook voor hun 30e het onderwijs verlaten heeft de leeftijdsopbouw van deze groep geen invloed op het aandeel totaal aantal 'aktieven' onder de 30 jaar.

Figuur 1: Gemiddelde verdiende lonen per week in de nijverheid, naar leeftijdsgroep en arbeider (ongeschoold, geoefend, geschoold)/employé (lager, middelbaar, hoger) bij mannen in verhouding tot het totale gemiddelde²⁵



Bron: Loonstrukturonderzoek C.B.S. 1972.

25. Uit: A. Vissers e.a., **Sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt**. In: **Arbeidsmarkt en ongelijkheid**. Sociologische Gids 1977, nr. 2. Meppel 1977, pag. 37.

voor hetzelfde werk in de periodieken. Dit perspectief is eigenlijk alleen relevant voor CAO-werknemers onder de 35 jaar. Omdat hun aantal relatief niet toeneemt, zullen periodieken geen invloed hebben op de stijging van het gemiddeld loon.

5. Meer loon dankzij promotie, stijgend opleidingsniveau, beter betaalde banen

Wie erin slaagt om een beter betaalde baan te vinden of promotie te maken, ziet natuurlijk zijn inkomen stijgen. We zullen nu trachten na te gaan hoeveel werknemers hierop een reële kans hebben in de komende jaren, en wat daarvan de invloed is op de stijging van het gemiddelde loon.

Promotie maken valt niet mee. En dat is geen wonder. Promotie immers veronderstelt hiërarchie, en dat betekent: hoe hoger de functies, des te kleiner hun aantal. De werkgelegenheid heeft — net als de inkomensverdeling — een pyramidale structuur: brede basis, smalle top. In de hierboven vermelde cijfers voor Philips vinden we die pyramide zeer duidelijk terug. Gegeven de hiërarchie zijn de mogelijkheden voor promotie structureel beperkt. Er is weinig reden om aan te nemen dat de komende jaren de bedrijven minder hiërarchies zullen worden, en evenmin dat het aantal hogere functies belangrijk zal toenemen. De kansen op promotie blijven echter niet alleen klein, maar zij zijn ook ongelijk verdeeld.

In 1972 heeft het CBS een onderzoek verricht naar het gemiddelde inkomen per leeftijdsgroep van de nederlandse werknemers, onderverdeeld in zes categorieën. Ongeschoolde arbeiders van 29 jaar en ouder verdienen gemiddeld hetzelfde inkomen. Voor geoefende en geschoolde arbeiders gold nagenoeg hetzelfde. Lagere employés bereikten gemiddeld tussen de 40 en 45 jaar de top van hun inkomen. CAO-werknemers zullen in hoofdzaak tot deze vier categorieën behoren. Wie binnen een bepaalde categorie blijft, ziet zijn inkomen na de leeftijd van 30 jaar niet meer stijgen, (voor lagere employés is dat punt gemiddeld tussen 40 en 45 jaar bereikt) tenzij de vakbeweging erin slaagt om een verbetering van de CAO te realiseren. Alleen de sprong naar een hogere functie door promotie binnen het bedrijf, of door het vinden van een betere baan biedt voor individuele werknemers dan nog een relevant perspectief op een hoger loon. Uit deze figuur valt niet af te leiden hoeveel werknemers daarin slagen. Uit een onderzoek van het Instituut voor toegepaste Sociologie blijkt dat in de afgelopen decennia rond 22% van de werknemers die als handarbeider begon in 1970 een baan als lagere employé had en rond 7% een baan als middelbare employé. De opwaartse mobiliteit van hen die als lagere employé begonnen waren was iets gunstiger.²⁶ In de jaren van hoogconjunctuur was er dus zeker sprake van

26. idem.

mobilititeit tussen de genoemde categorieën. Uit deze gegevens wordt niet duidelijk hoeveel werknemers per jaar erin slagen om 'hogerop' te komen, maar meer dan enkele procenten per jaar zal het waarschijnlijk niet zijn. In de huidige periode van werkloosheid zullen de promotiekansen voor deze groepen ongetwijfeld gedaald zijn.

De geringere promotiekansen voor lager geschoolden kunnen verklaard worden door mechanismen op de arbeidsmarkt en binnen de bedrijven. Juist voor de wat hogere functies zijn specifieke kwalifikaties vereist, waarvoor doorgaans een basis gelegd moet zijn in de opleiding die men achter de rug heeft. Naarmate die opleiding lager is, zal de kans op promotie — die, zoals we zagen, toch al structureel beperkt is — om die reden geringer zijn. Alleen avondstudie — met alle problemen die daar, juist ook voor deze groep aan verbonden zijn — kan de achterstand kleiner maken. Het effect is dat de ongelijkheid, die het resultaat is van onderwijs en milieu, in de verdere loopbaan nog versterkt wordt.²⁷ De konklusie moet zijn dat voor CAO-werknemers promotie-kansen relatief ongunstig zijn, en door de werkloosheid waarschijnlijk afgenomen zijn.

Wat zal nu bij benadering het effect van promoties in de afgelopen jaren zijn geweest op het gemiddeld loon in Nederland? In de meeste gevallen betekenen promoties eigenlijk alleen dat er 'stuivertje gewisseld' wordt. Oudere kollega's gaan met pensioen, of verlaten om andere redenen (bijv. arbeidsongeschiktheid) het arbeidsproces, en jongere werknemers nemen middels promotie hun plaats in. Wanneer het totaal aantal beter betaalde banen gelijk blijft, dan zijn er wel individuele werknemers die erop vooruit gaan, maar per arbeidsplaats blijft het loon gelijk, zodat ook het gemiddeld loon per werknemer hierdoor niet verandert.

Nemen we aan dat — ondanks de werkloosheid — het aantal promoties jaarlijks met 1% toeneemt, en dat alle werknemers gelijke promotiekansen hebben. Nemen we vervolgens aan dat het gemiddeld inkomen van deze groep van 39.000 werknemers met 10% toeneemt, dan zal daardoor het gemiddeld loon in Nederland met slechts 0,001% stijgen.

Als het gemiddeld opleidingsniveau stijgt, dan is het waarschijnlijk dat het gemiddeld loon eveneens toeneemt. Wanneer immers naar verhouding meer mensen gevraagd worden met een betere opleiding dan neemt het aantal beter betaalde banen toe, terwijl het aantal minder goed betaalde banen naar verhouding daalt. Een stijging van het gemiddeld loon is het gevolg. Nu is de laatste decennia en ook de laatste jaren het gemiddeld opleidingsniveau van de beroepsbevolking nog belangrijk gestegen.

27. Zie: de verdeling en de waardering van arbeid. Een studie over ongelijkheid in het arbeidsbestel, dr. J.A.M. van Wezel e.a., Tilburg 1976, pag. 51-56.

tabel 3. De nederlandse beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 1973-1975²⁸

niveau	basis	uitgebreid lager	middelbaar	semi-hoger/hoger
1973 (in % van loonafhankelijken)	35,2	40,9	14,2	9,7
1975 (in % van werkzame beroepsbevolking)	33,7	40,3	15,4	10,7

Deze cijfers geven een enigszins vertekend beeld omdat in 1975 ook de zelfstandigen zijn meegeteld. Het is zeer aannemelijk dat onder hen het aantal middelbare en (semi-)hogeropgeleiden naar verhouding groter is dan onder de loonafhankelijken.²⁹ De stijging van het gemiddeld opleidingsniveau van de loonafhankelijke beroepsbevolking zal dus vermoedelijk lager zijn dan de cijfers in tabel 3 aangeven. De stijging van het opleidingsniveau zal vooral het gevolg zijn geweest van een toenemend aantal dat met een betere opleiding het dagonderwijs verlaat en erin geslaagd is om een baan te vinden; daarnaast zal avondstudie ook rol gespeeld hebben.

Als het aantal mensen met een betere opleiding naar verhouding toeneemt, zal het gemiddeld loon als gevolg daarvan waarschijnlijk ook stijgen. Door de cijfers van tabel 3 te combineren met de beloningsverhoudingen tussen de verschillende categorieën, zoals die uit figuur 1 blijken, kunnen we een ruwe schatting maken van de invloed op het gemiddeld loon. De verschuiving in de opleidingsstructuur zal gepaard gegaan zijn met een toename van het aantal lagere, middelbare en hogere employés, en van het aantal geschoolde arbeiders: maar zeker niet in dezelfde mate. Want een groot deel van de lagere employés blijkt niet meer dan lagere school te hebben, terwijl een groot deel van de werknemers met een opleiding op middelbaar niveau te vinden is in beroepen van geschoolde arbeiders en lagere employés.³⁰ Met andere woorden: opleidingsniveau en niveau van beloning en beroep lopen vooral bij het CAO-personeel erg door elkaar heen. Om toch een indruk te krijgen van het mogelijke effect op het gemiddeld loon, maken we een ruwe schatting. We nemen aan dat de mensen met basis niveau vooral te vinden zijn onder ongeschoolde en geoefende arbeiders, de mensen met uitgebreid lager onderwijs vooral onder geschoolde arbeiders en lagere employés en de mensen met middelbare en (semi-)hogere opleidingen vooral onder resp.

28. Berekend op basis van Sociale Maandstatistiek juni 1975, pag. 332-33, en maart 1977, pag. 318.

29. Zelfstandigen verdienen gemiddeld in 1976 meer dan tweemaal zoveel als arbeiders, zelfs als de 'vrije' beroepen niet meegeteld worden; (J. Hartog. Inkomensongelijkheid naar beroepsgroepen, ESB 17-3-'76) zij verlaten later het onderwijs. Hun opleidingsniveau zal dus gemiddeld hoger liggen dan onder loonafhankelijken.

30. Zie Sociale Maandstatistiek juni 1975, pag. 332-33.

middelbaar en hogere employés. Uit figuur 1 kan dan afgeleid worden dat het gemiddeld loon van deze 4 groepen zich ongeveer verhoudt als 90 : 108 : 145 : 200. Passen we deze beloningsverhoudingen toe op de verschuiving in het gemiddeld opleidingsniveau, zoals die blijkt uit tabel 3, dan bedraagt de invloed op het gemiddeld loon zo'n 1,35% in twee jaar tijd. Per jaar bedroeg de invloed van het gestegen opleidingsniveau op het gemiddeld loon dan 0,67%.³¹ Gezien het grote aantal werknemers met een middelbare opleiding dat géén functies op het niveau van middelbaar employé vervult, moet die invloed in werkelijkheid lager zijn geweest.

Belangrijker nog is de vraag of de komende jaren een eventueel verder stijgend opleidingsniveau een dergelijke stijging van het gemiddeld loon tot gevolg heeft. Als we afgaan op het toenemend aantal werkloze schoolverlaters, dan is dat nogal de vraag. Temeer, daar een aantal ondernemers hierin aanleiding heeft gezien om jongere werknemers geen arbeidskontraakt aan te bieden, maar een leerkontraakt zodat zij slechts zakgeld uit hoeven te keren. Zo is ook de toenemende werkloosheid onder academici voor de overheid aanleiding geweest om de aanvangssalarissen voor deze groep drastisch te verlagen. Volgens de regering zouden 'in het bedrijfsleven de salarissen voor jonge academici door het groeiend aanbod gedaald zijn'.³²

Een hoger opleidingsniveau leidt dus geenszins automatisch tot een hoger loon. De verhoudingen op de arbeidsmarkt zijn in laatste instantie doorslaggevend, en de economische crisis eist hier z'n tol. In de komende jaren zal dus de stijging van het gemiddeld loon als gevolg van promoties en toenemend opleidingsniveau lager liggen dan in de afgelopen jaren.

Werknemers zijn echter niet alleen afhankelijk van promotie binnen het bedrijf, en van het behalen van diploma's: zij kunnen ook op zoek gaan naar beter betaalde banen elders in het land of in een andere bedrijfstak. Zo verklaarden de werkgeversbonden begin dit jaar dat "de afkalving van werkgelegenheid in sectoren met een betrekkelijk lage loonstruur (zoals textiel, leder en konfektie) een positieve invloed heeft gehad op de post 'incidenteel' als gevolg van een verschuiving van de werkgelegenheid naar bedrijfstakken met een hoger loonniveau".³³ Dat lijkt haast te mooi om waar te zijn. Want de 'afkalving' van de werkgelegenheid in deze sectoren treft vooral de laaggeschoolden en oudere werknemers. Juist nu de werkloosheid zo hoog is, ligt het niet voor de hand dat veel van de ontslagen werknemers erin slagen om ook

31. Berekening: 1973: $(35,2 \times 90) + (40,9 \times 90) + (14,2 \times 105) + (9,7 \times 170) = 9989$. Het gemiddeld niveau is dan 99,89. 1975: $(33,7 \times 90) + (40,3 \times 90) + (15,4 \times 105) + (10,7 \times 170) = 10096$. Het gemiddeld niveau is dan 100,96. Van 1976 tot 1975 is het gemiddelde dan gestegen met 1,07%.

32. Het Schoolblad (ABOP), 9-6-'77, pag. 9.

33. SER-bulletin, 2-2-'77, pag. 11.

nog een béter betaalde baan te vinden.³⁴ Pas wanneer er naar verhouding veel zijn die in hun nieuwe baan méér gaan verdienen, is er sprake van enige invloed op het gemiddeld loon in Nederland. In ieder geval heeft dit effect niet meegepeeld bij de gekonstateerde stijging van het incidentele loon in 1976, zo heeft het CPB verklaard.³⁵

Een verschuiving van werknemers naar beter betaalde bedrijfstakken zou tot uitdrukking moeten komen in de structuur van de werkgelegenheid. Tabel 4 geeft daarvan een eerste indruk.

tabel 4. werkgelegenheidsstructuur en gemiddeld loon naar bedrijfstak, 1974-1976³⁶

bedrijfstak	verandering in aantal arbeids- plaatsen (x 1000)		gemiddeld loon per bedrijfstak in % van het gemiddeld loon
	1974-1975	1975-1976	
landbouw/visserij	- 1	0	72,5
delfstoffen + industrie	- 35	- 42	103,5
bouw	- 15	4	92,0
handel/horeka/reparatie	0	2	80,2
transport/kommunikatie	+ 2	1	110,7
overige diensten	+ 21	+ 20	86,3
totaal bedrijven	- 28	- 15	92,2
overheidspersoneel (inkl. provincie/gemeenten)	+ 12	+ 18	139,9
totaal	- 16	+ 6	100,0

De vermindering van de werkgelegenheid bij bedrijven van 1974 op 1975, en de gelijktijdige uitbreiding van de werkgelegenheid bij de overheid heeft het gemiddeld loon met ongeveer 0,14% doen stijgen. De verschuivingen in de werkgelegenheid van 1975 op 1976 hebben het gemiddeld loon met 0,29% doen stijgen.³⁷ Deze laatste stijging van 0,29% kan het gevolg zijn van een hele reeks

34. Zie bijvoorbeeld: Drs. A.L. den Broeder, Moelijkheden van ouderen op de arbeidsmarkt, Intermediair, 10-6-'77 en dr. J.A. Munnichs, Verdwijnt de oudere volwassene die wil werken?, Intermediair 1-4-'77.

35. "Veranderingen in de samenstelling naar opleidingsniveau en wijzigingen in het patroon van de werkgelegenheid over de bedrijfstakken vormen geen verklaring, gezien het karakter van de steekproef waaruit de 1,5% à 2% 'incidentele' loonstijging is afgeleid". CEP 77, pag. 20.

36. Berekend op basis van Statistisch Bulletin CBS 15-8-'77.

37. Berekening: volgens de methode die toegepast is in voetnoot 30. De uitsplitsing van de overheidssector naar rijk, provincies enz. is in de tabel niet gegeven. Zie daarvoor Statistisch Bulletin, 15-8-'77. In de berekening is daar wel rekening mee gehouden.

faktoren: het stijgend opleidingsniveau, een toename van het aantal promoties, een toename van het aantal werknemers dat in beter betaalde sectoren werk vindt. *De stijging van het gemiddeld loon per werknemers kan zelfs optreden zonder dat er ook maar één werknemer is, die er in loon op vooruit gaat.* Dat zal het geval zijn als vooral de lager betaalden hun baan verliezen door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, en vooral zij er niet in slagen om opnieuw aan de slag te komen. Het aantal lager betaalde banen neemt dan naar verhouding af, maar van de resterende werkgelegenheid — die beter beloond wordt — is dan niet voor hen 'weggelegd'. Het gemiddeld loon van de loonafhankelijken die een baan hebben, neemt dan toe zelfs als niemand onder hen een loonsverhoging heeft gekregen. Statistieken kunnen inderdaad meer suggereren dan zich in werkelijkheid heeft voorgedaan. In de nu volgende paragraaf zullen we bekijken of dit bij de 'incidentele' loonstijging het afgelopen jaar het geval is geweest.

6. Incidentele loonstijging en werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, werktijdverkorting: statistiek en suggestie.

Als ondernemers een aantal ongeschoolde, laag betaalde werknemers ontslaan en de beter betaalde werknemers in dienst houden, of beter geschoold personeel aantrekken, dan stijgt het gemiddeld loon zonder dat er sprake hoeft te zijn geweest van loonsverhoging. Bij vermindering van arbeidstijdverkorting doet zich, zoals we zullen zien, een soortgelijk effect voor. De vraag is nu of werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en werktijdverkorting zo'n louter statistische stijging van het gemiddeld loon kunnen hebben veroorzaakt.

Zoals eerder opgemerkt, hebben de werkgeversorganisaties erop gewezen dat de afkalving van werkgelegenheid vooral de slecht betaalde sectoren heeft getroffen. Dat beeld wordt bevestigd door een berekening van het gemiddeld inkomen dat werklozen verdienen vóórdat ze werkloos werden. Hun vroeger loon bedroeg ruwweg 80% van het gemiddeld loon per werknemer. Werkgelegenheid verdwijnt eveneens wanneer werkgevers de arbeidsplaatsen die bijvoorbeeld door arbeidsongeschiktheid zijn vrij gekomen, niet opvullen. Nu geldt ook voor de WAO-ers dat zij vroeger zo'n 20% minder verdienen (gemiddeld) dan het gemiddeld loon per werknemer.³⁸

Er is dus alle reden om aan te nemen dat vooral lager betaalde banen — met

38. zie Jaarverslag v.d. projectgroep Regionale Orderontwikkeling en werkloosheid R.U. Groningen, december 1976, deel III, hoofdstuk 3 en Tijdschrift voor Politieke Economie 77/1 pag. 57.

Dat het vroeger loon van arbeidsongeschikten zo laag is, wordt bevestigd door gegevens van het Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk onderzoek: Bij hoofdkostwinners met hogere of semi-hogere opleiding is de kans op arbeidsongeschiktheid 1%, bij hoofdkostwinners met basis- of lager niveau is die kans 9%. Zie: De verdeling en de waardering van arbeid, dr. J.A.M. van Wezel e.a., Tilburg 1976, pag. 20.

name in het bedrijfsleven — zijn verdwenen. Kijken we naar tabel 3 dan zien we dat vooral in de particuliere industrie werkgelegenheid verloren is gegaan; en het ligt niet voor de hand dat de 'afgevoelde' werknemers uit de textiel-industrie, de scheepsbouw e.d. voor een groot deel bij de overheid werk hebben gevonden. Het gemiddeld loon in Nederland zal dus gestegen zijn door het verdwijnen van lager betaalden uit het arbeidsproces. Om een indruk van het effect hiervan te krijgen nemen we aan dat het netto-verlies van werkgelegenheid bij de bedrijven van 1975 op 1976 (15.000 arbeidsplaatsen) tot gevolg heeft gehad dat 15.000 werknemers die 80% van het gemiddeld loon verdienden, hun baan verloren hebben. In dat geval zou het gemiddeld loon met 0,008% zijn gestegen. In werkelijkheid kan het effect natuurlijk hoger zijn geweest, omdat we alleen het netto-verlies aan arbeidsplaatsen in de berekening hebben betrokken.

Ook de *vermindering van werktijdverkorting* leidt tot zo'n suggestieve verhoging van het gemiddeld loon per werknemer. Bij deze regeling kunnen werkgevers die in de problemen zitten, werknemers tijdelijk korter laten werken terwijl de ondernemingen 80% van de loonkosten voor de niet-gewerkte uren krijgen uitgekeerd door de wachtgeld- en werkloosheidsfondsen. Meestal vult in zo'n geval de werkgever de resterende 20% aan. Als nu de werktijdverkorting zou afnemen — en dat is in de loop van 1976 inderdaad gebeurd — dan nemen de loonkosten voor de bedrijven weer toe, en dat weerspiegelt zich in een stijging van het gemiddeld loon per werknemer. Dit is natuurlijk een zuiver rekenkundige invloed — er is geen arbeider die er beter van wordt (of hij nu WW krijgt of hetzelfde van z'n baas!), maar toch stijgt de loonsom per werknemer. In 1976 daalde de werktijdverkorting met 10.000 manjaren. Nemen we aan dat het loon van de betrokken werknemers op 80% van het gemiddeld loon lag dan zijn de gemiddelde loonkosten per werknemer als gevolg van de vermindering van werktijdverkorting met 0,16% gestegen.³⁹ Dit jaar zal het effect zeer waarschijnlijk lager of zelfs negatief zijn, want de werktijdverkorting is sinds oktober 1976 weer sterk gestegen.

We moeten tot de konklusie komen dat door het verdwijnen van lager betaalde banen en afnemende werktijdverkorting het gemiddeld loon statistisch met ongeveer 0,25% in 1976 is gestegen, maar dat dit voor de werknemers in het geheel geen inkomensverbetering heeft betekend. Wanneer ook de komende jaren vooral lager betaalden getroffen worden door arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, zal een deel van de 'incidentele' loonstijging slechts rekenkundig zijn, en niet bij CAO-werknemers terecht komen.

39. Berekening: de stijging van de loonkosten voor ondernemers bedraagt $10.000 \times 80 \times 80\%$. Het gemiddeld loon neemt daardoor toe met 640.000 gedeeld door het totaal aantal werknemers = 0,16%

7. Samenvatting en konklusie

Laten we beginnen met een overzicht van het voorafgaande.

tabel 4. Incidentele loonstijging en het perspectief voor CAO-werknemers

vormen van 'incidentele' loonstijging bij CAO-werknemers	invloed op het gemiddeld loon in 1976	invloed in de komende jaren
a. meer en harder werken		
– overwerk	max. 0,005	geen
– prestatieloon	nihil	miniem
– ploegendienst	max. 0,08	miniem tot negatief
– gevaarlijk werk	nihil	negatief
b. meer loon voor hetzelfde werk		
– verhoging min. loon	max. 0,2	nihil
– uitstralingseffekt	max. 0,3	nihil
– periodieken	0,0	nihil
c. beter betaalde banen		
– promotie	max. 0,001	miniem
– opleidingsniveau	max. 0,4	gering
– verschuivingen van werkgelegenheid	0,2	miniem
d. rekenkundige invloeden		
– verdwijnen lager betaalde banen	0,08% of meer	mogelijk positief
– werktijdverkorting	0,16	waarschijnlijk negatief

Dit overzicht suggereert meer exaktheid dan er in werkelijkheid is. Men dient goed de in de paragrafen gemaakte vooronderstellingen in het oog te houden. De meest onzekere posten zijn wel: de uitstraling van het minimumloon, de invloed van promoties en stijgend opleidings-niveau, en de verschuiving in de werkgelegenheidsstructuur. Daar komt bij dat de totale invloed van al deze factoren niet berekend kan worden door alles bij elkaar op te tellen. Zo is de invloed van de verschuiving van de werkgelegenheid berekend op basis van cijfers waarop ook het toenemend opleidingsniveau, promoties, en het verdwijnen van lager betaalde banen invloed hebben gehad. Omdat we bovendien in veel gevallen bewust hoge schattingen hebben gemaakt, zal de totale invloed van 'incidentele' loonstijging bij CAO-werknemers op het gemiddeld loon 1% of minder hebben bedragen. Vooral het minimum-loon, het uitstralingseffekt en het stijgend opleidingsniveau

hebben invloed gehad.

Voor de komende jaren is het perspectief voor CAO-werknemers op 'incidentele' loonstijging veel ongunstiger. Voor het minimumloon is de nullijn aangekondigd, en daardoor zal ook het uitstralingseffekt verdwijnen. De invloed van het stijgend opleidingsniveau is vooral relevant voor schoolverlaters en afgestudeerden, en veel minder voor CAO-werknemers die al een baan hebben. De verwachte 'incidentele' loonstijging in de komende jaren (1-1,5%) zal dus nauwelijks het gevolg zijn van een loonstijging voor CAO-werknemers. In het algemeen geldt dat CAO-werknemers van 30, 35 jaar en ouder van 'incidentele' loonstijgingen nauwelijks of niet profiteren.

Rest de vraag hoe de incidentele loonstijging van het afgelopen jaar dan wél verklaard kan worden. Tot nu toe hebben we alleen gekeken naar CAO-werknemers, en niet naar het hoger personeel, dat buiten de CAO valt. Een stijging van hun salaris die uitgaat boven de verhoging van de CAO-lonen telt mee in de gemiddelde loonkosten per werknemer, en dus in de berekening van de 'incidentele' loonstijging. Het is dus mogelijk dat een deel van de stijging van het gemiddeld loon per werknemer in 1976 verklaard kan worden door een sterkere salaris-verhoging van deze groep. Welnu, de resultaten van een onderzoek van het Management Centre Europe wijzen duidelijk in die richting. In Nederland zouden in 1976 de hogere loongroepen rond 9% in salaris zijn gestegen, de middengroepen met 7,6% en de lage loongroepen met slechts 6%.⁴⁰ Ook Elsevier's Weekblad komt tot de konklusie dat de incidentele loonstijging ongelijk verdeeld is: "De boven-modale mensen krijgen meer incidenteel loon. Zij promoveren meer tot chef of adjunct en zij wisselen meer van baan, een baan waaraan een hoger salaris is verbonden".⁴¹

Konklusies:

- De 'incidentele' loonstijging wordt door het CPB uitgedrukt als een stijging van het gemiddeld loon per werknemer. Dat suggereert dat CAO-werknemers gemiddeld in gelijke mate van 'incidentele' loonsverhogingen profiteren als andere groepen. Dit blijkt niet het geval te zijn.
- Binnen de groep van CAO-werknemers zijn het vooral jongere werknemers en minimumloners, en een deel der laagst betaalden die 'incidentele' loonsverhogingen hebben gekregen in de afgelopen jaren.
- Het perspectief voor CAO-werknemers om de komende jaren dankzij incidentele loonsverhoging aan de nullijn te ontkomen blijft beperkt tot een klein aantal van hen: hoofdzakelijk de jongere werknemers die periodieken

40. Financieel Economisch Magazine, 2-6-'77, geciteerd in de Groene, 8-6-'77.

41. Elsevier's Weekblad, 13-8-'77, pag. A 5.

krijgen. Verder wordt een zeer klein deel van de stijging van het gemiddeld loon veroorzaakt door het stijgend opleidingsniveau van de schoolverlaters en afgestudeerden; voor de huidige CAO-werknemer vormt dit echter geen perspectief.

- Voor het overgrote deel van de CAO-werknemers is de verbetering van de CAO de enige manier om langdurig een hoger loon te krijgen.