

Corporatisme en economische ontwikkeling

F. Cörvers en A.P. van Veen*

Het verschijnsel stagflatie uit de jaren tachtig heeft onder meer geleid tot onderzoek waarbij de economische ontwikkeling wordt gerelateerd aan de organisatie van de besluitvorming. Met name aan de relatie tussen corporatisme, inflatie en werkloosheid wordt veel aandacht besteed. Dit artikel biedt een overzicht van de resultaten van dit onderzoek en gaat in op de relevantie voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen in het licht van recente discussies over de sociale zekerheid en de algemeen-verbindendverklaring.

Na de tweede oliecrisis in 1979 werden veel westerse landen geconfronteerd met zowel een oplopende inflatie als een oplopende werkloosheid. Dit plaatste het functioneren van de arbeidsmarkt en de wijze waarop de loonvorming plaats vindt in het bijzonder, weer midden in de belangstelling. Met name onderwerpen als centrale versus decentrale loononderhandelingen en efficiënte loononderhandelingen genoten een toenemende aandacht¹.

Deze belangstelling was onder meer te danken aan belangrijke verschillen in (langdurige) werkloosheid, inflatie en economische groei tussen een aantal westerse landen. In dit kader is sprake van een hernieuwde aandacht voor het corporatisme als methode om overleg te structureren. De vraag rijst vervolgens in hoeverre de verschillen in economische prestaties te relateren zijn aan de organisatie van het loonoverleg.

In dit artikel gaan we hier nader op in. Allereerst wordt het corporatisme nader omschreven. Vervolgens gaan we in op de gedachten die ten grondslag liggen aan de relatie tussen corporatisme en economische prestaties. Daarna wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste onderzoeksresultaten. Ten slotte wordt de vraag gesteld of de resultaten van het besproken onderzoek van nut kunnen zijn voor de huidige discussies in Nederland over de wenselijke ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen.

Corporatisme en overleconomie

In zijn onlangs verschenen dissertatie benadrukt Wilke de rol van belangengroepen in het corporatisme². In een corporatistische staat onderhandelen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers op nationaal niveau met de overheid in een tripartite overleg. In dit overleg trachten de drie partijen tot centrale afspraken te komen. Het tripartite overleg op centraal niveau is naar ons idee het belangrijkste kenmerk van corporatisme³. In de naoorlogse Nederlandse arbeidsverhoudingen hebben corporatistische elementen altijd een belang-

rijke rol gespeeld. Met behulp van organen als de Sociaal-Economische Raad, de Stichting van de Arbeid, het College van Rijksbemiddelaars en het Ministerie van Sociale Zaken slaagde men er lange tijd in via ingewikkelde procedures de loonontwikkeling niet uit de internationale pas te laten lopen. Dit corporatistische raamwerk zorgde tot 1960 voor een beheerste loonontwikkeling. Sindsdien zijn nationale overeenkomsten en daarmee samenhangend de werkgevers- en werknemerscentrales steeds minder belangrijk geworden. Daar zijn verschillende redenen voor, zoals de verschillen in ontwikkeling tussen en binnen bedrijfstakken en de wens van de vakbonden om ook op ondernemingsniveau aanwezig te zijn. Het feitelijke arbeidsvoorwaardenoverleg in Nederland speelt zich tegenwoordig voornamelijk op bedrijfstakniveau af. Hierdoor is het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen een mengmoes van (de-)centraal overleg geworden, waarbij een deel van de sociale wetgeving en van de arbeidsvoorwaarden wordt bepaald door regering en parlement, terwijl de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid via de algemeen-verbindendverklaring de decentraal gemaakte afspraken ook voor niet-georganiseerden bindend kan verklaren. Bijna

* De auteurs zijn verbonden aan respectievelijk het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt en de Faculteit der Economische Wetenschappen, Rijksuniversiteit Limburg. Dit artikel is gebaseerd op de afstudeerscriptie van de eerstgenoemde auteur. De auteurs danken P. de Gijssel voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

1. Een goed en recent overzicht van de literatuur wordt gegeven in K.O. Moene, M. Wallerstein and M. Hoel, *Bargaining structure and economic performance*, Memorandum 10, Economische faculteit, Universiteit van Oslo, mei 1992.
2. M. Wilke, *Corporatism and the stability of capitalist democracies*, Peter Lang, Frankfurt, 1991.
3. Er worden vele definities en invalshoeken van corporatisme gehanteerd. Niettemin zal in dit artikel het niveau waarop over arbeidsvoorwaarden wordt onderhandeld als benadering van corporatisme worden gebruikt.

vanzelfsprekend ontstaan daarbij spanningen tussen centrale organen en de bedrijfstakgeoriënteerde sociale partners. Deze manifesteren zich voornamelijk als het gaat om het navolgen van toezeggingen en als er sprake is van externe effecten. Voor de individuele werkgevers valt het bij voorbeeld zwaar werkgelegenheidsafspraken na te komen, voor werknemersbonden geldt hetzelfde wat betreft afspraken over loonmatiging.

Theorie over corporatisme

Voorals Bruno en Sachs hebben in de economische wetenschap de aanzet gegeven tot een discussie over de merites van corporatisme⁴. Die discussie was toen in de sociologische en politicologische wetenschap al enige jaren aan de gang. De publikaties over corporatisme hebben van oorsprong vooral een sterk empirisch karakter en de theoretische fundering van deze empirische onderzoeken is helaas gebrekkig. Veelal wordt er verwezen naar Olsons uiteenzetting over het belang van overkoepelende organisaties om de voordelen van overleg tussen werkgevers- en werknemerscentrales en de overheid aan te geven⁵. De vele argumentaties in de empirische onderzoeken naar de relatie tussen corporatisme en economische prestaties, kunnen als volgt worden samengevat.

- Grote nationale overkoepelende arbeidsmarktorganisaties, waaronder werkgevers- en werknemersbonden, kunnen (en willen) meer rekening houden met de belangen van alle individuen, dat wil zeggen werkenden en werklozen, dan arbeidsmarktorganisaties op sectoraal of ondernemingsniveau. In het tripartite overleg kan er een overeenkomst worden gesloten, waarbij de overheid aan de sociale partners medebepaling van het sociaal-economische beleid toestaat, bij voorbeeld op het gebied van belastingen, premies en overheidsuitgaven. In ruil daarvoor kunnen de, centraal georganiseerde, sociale partners een beheerste loonontwikkeling beloven. Daardoor kan bij voorbeeld ook worden voorkomen dat meerdere kleine vakbonden looneisen gebruiken als uiting van rivaliteit om hun ledenaantal te vergroten.
- Door informatievoordelen bij onderhandelingen op centraal niveau, kan er beter worden ingespeeld op plotselinge nationale of internationale economische veranderingen (schokken, zoals tijdens de oliecrises). Enerzijds kan dit bijdragen aan loonmatiging en aan een hogere neerwaartse reële loonflexibiliteit. Anderzijds wordt beter het belang ingezien van het vermijden van negatieve inflatoire gevolgen.
- Door een actieve arbeidsmarktpolitiek (bij voorbeeld herscholing, loonsubsidies) en door concrete werkgelegenheidsmaatregelen (bij voorbeeld in de publieke sector) kan eveneens de werkgelegenheid gestimuleerd worden.
- Geinstitutionaliseerde en verantwoordelijke arbeidsmarktinstellingen (waaronder werkgevers- en werknemerscentrales), wettelijke regelingen voor collectieve vertegenwoordiging, procedures voor overleg en coördinatie, informeel overleg en overlegtradities, kunnen de consensusvorming vergroten. In verband hiermee staan een lagere stakingsactiviteit en een lagere inflatie.
- Adviezen van centrale tripartite overlegorganen voor expliciete loonnormen en normen voor inko-

menhervredelingen, vergroten de kans op consensusvorming. Ook dit verkleint de kans op stakingen en inflatie.

Op basis van deze argumenten wordt een positieve relatie tussen corporatisme en economische ontwikkeling afgeleid. Calmfors en Driffill hebben erop gewezen dat de relatie waarschijnlijk niet monotoon positief is, maar parabolisch van aard⁶. Dat wil zeggen dat volkomen gedecentraliseerde besluitvorming tot ongeveer gelijke resultaten leidt als sterk gecentraliseerde besluitvorming, terwijl bij besluitvorming op tussenliggende niveaus de economische prestaties achterblijven. De argumentatie voor een parabolische relatie is gebaseerd op de gedachte dat op het niveau van de bedrijfstak externe effecten (bij voorbeeld werkgelegenheidseffecten bij stijging van de lonen) wel optreden, maar niet worden geïnternaliseerd zoals bij het centrale overleg wel het geval is⁷. In andere, nieuw-Keynesiaanse, woorden: er is sprake van een coördinatieprobleem dat opgelost kan worden door ofwel de creatie van een volledig competitieve markt ofwel door een centraal orgaan. Deze invalshoek waarbij tevens gebruik wordt gemaakt van speltheoretische concepten, vormt de basis voor veel theoretisch onderzoek naar de vraag in hoeverre centrale onderhandelingen een gunstiger resultaat opleveren dan decentrale onderhandelingen⁸. De belangrijkste conclusie uit dit onderzoek is dat coördinatie kan leiden tot een lagere loonstijging.

Het onderzoek van Mulder, Jacobs en Janssen is illustratief. Mulder ontwikkelt een model waarbij hij ervan uitgaat dat hogere lonen leiden tot hogere werkloosheid. Uitgaande van een streven naar evenwicht op de overheidsbegroting, zal een stijging van de lonen bijgevolg leiden tot een stijging van het belastingtarief. Als er sprake is van decentrale loononderhandelingen, zullen partijen het belastingtarief als niet-beïnvloedbaar beschouwen. Bij centrale onderhandelingen zullen partijen wel de invloed van de loonontwikkeling op het belastingtarief meenemen. Mulder laat zien dat dit leidt tot een geringere loonstijging⁹.

Jacobs en Janssen ontwikkelen een twee sectoren model, waarbij het loon in sector A van invloed is op de productie van sector B. Zij laten zien dat in geval een loonstijging in sector A negatieve effecten heeft voor de productie en werkgelegenheid in A en B, coördinatie te prefereren is boven decentrali-

4. Zie M. Bruno & J.D. Sachs, *Economics of worldwide stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1985.

5. M. Olson, *The rise and decline of nations*, Yale University Press, New Haven, Connecticut, 1982.

6. Zie L. Calmfors & J. Driffill, Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, nr. 6, blz. 14-61.

7. Voor de volledigheid zij vermeld dat wordt verondersteld dat bij volkomen gedecentraliseerde loonzetting geen externe effecten optreden vanwege de geringe omvang van de betrokken partijen.

8. De speciale uitgave van de *Scandinavian Journal of Economics*, 1985, is gewijd aan de effecten van verschillende wijzen van loonbepaling.

9. C.B. Mulder, *New classical macroeconomics, trade unions and unemployment*, dissertatie, London School of Economics, 1989.

satie¹⁰. Abraham komt tot dezelfde conclusie, waar-
bij hij in tegenstelling tot Jacobs en Janssen uitgaat
van volledige mededinging op de goederenmark-
ten¹¹.

Empirisch onderzoek

In het empirische onderzoek naar de invloed van
corporatisme op de economische ontwikkeling kom-
men twee discussiepunten voortdurend terug. In de
eerste plaats betreft dit de meting van het begrip
'corporatisme'. Er worden twee varianten gebruikt.
In de eerste variant wordt een index geconstrueerd.
Op basis van de indices van de verschillende landen
worden rangordes van die landen samengesteld. In
de tweede variant wordt corporatisme gemeten
door een dummy (wel of geen corporatisme). Er
worden verschillende kenmerken van corporatisme
als criterium gebruikt (zie hierna). In de tweede
plaats is discussie over de economische prestaties
waaraan corporatisme moet worden gerelateerd. In
tabel 1 geven we een illustratief overzicht van de ge-
hanteerde variabelen, de wijze waarop corporatisme
is gemeten en de belangrijkste resultaten.

Corporatisme wordt bij elk van de onderzoeken in
ongeveer twintig (geïndustrialiseerde) landen geme-
ten. Bij Bruno en Sachs wordt de index van corpora-
tisme groter als de centralisatie van werkgevers- en
werknemersorganisaties toeneemt, de invloed van
ondernemingsraden toeneemt en de militantie van
onafhankelijke werknemersgroepen afneemt. Free-
man en McCallum meten corporatisme door de mate
van coördinatie tussen werknemersbonden onder-
ling en werkgeversbonden onderling na te gaan. Ca-
meron meet corporatisme door uitsluitend de organi-
satiemacht van werknemers te meten. Schmidt
beschouwt een veelheid aan variabelen, waaronder
consensus tussen de overheid en de sociale partners
over de economische politiek en een geringe sta-
kingsbereidheid van werknemers.

Uit tabel 1 volgt dat veel internationaal vergelijkend
empirisch onderzoek zeker indicaties oplevert voor
de hypothese dat een sterker corporatisme in een
land een gunstige invloed heeft op de beheersing
van de lonen, de inflatie, de stakingsactiviteit en de
werkloosheid. De gepresenteerde coëfficiënten zijn
overwegend significant. Opgemerkt zij nog dat de
dummyvariable voor werkloosheid in het onder-
zoek van Freeman net niet significant is. Voorts
duidt een regressiecoëfficiënt erop dat ook andere
variabelen dan corporatisme bij de empirische toet-
sing betrokken zijn. Dit is bij een correlatiecoëffi-
ciënt niet het geval. Door de grote verschillen tus-
sen de empirische onderzoeken is het niet gemak-
kelijk uitspraken te doen over de mate waarin cor-
poratisme invloed uitoefent op de economische va-
riabelen. Ook Wilke komt bij een evaluatie van een
aantal onderzoeken over de werkloosheidsontwik-
keling in ongeveer 18 OESO-landen, tot de conclu-
sie dat er enige aanwijzingen zijn dat een sterkere
corporatistische structuur in een land de werkloos-
heid helpt verminderen¹².

Bij deze conclusies willen we enkele kanttekenin-
gen plaatsen. Het empirische onderzoek over corpo-
ratisme wordt bemoeilijkt door het feit dat het ver-
schijnsel arbeidsverhoudingen geen statisch
fenomeen is. Eerder is al gewezen op de ontwikke-
ling die in Nederland heeft plaatsgevonden. Daar-

Tabel 1. Resultaten van empirisch onderzoek naar de relatie tussen corporatisme en economische prestaties

Onderzoekers	Periode	Meting van corporatisme	Resultaat
Corporatisme (K) en reële lonen (w)			
Bruno & Sachs ^a	1973-79	index	$b(w,K)^b = -1,11^*$ $r(w,K) = -0,64^*$
Freeman ^c	1979-85	dummy	$b(w,K) = -4,28^*$
Cameron ^d	1965-82	index	$r(w,K) = -0,52^*$
Corporatisme en werkloosheid (U) c.q. werkgelegenheid (E)			
Schmidt ^e	1960-73	index	$r(U,K) = -0,53^*$
Schmidt	1974-78	index	$r(U,K) = -0,67^*$
Cameron	1965-82	index	$r(U,K) = -0,40^*$
Freeman	1984	dummy	$b(U,K) = -5,41$
Freeman	1979-84	dummy	$b(E,K) = 5,99^*$
Corporatisme en inflatie (P)			
Bruno & Sachs	1973-79	index	$b(P,K) = -1,54^*$
McCallum ^f	1968-73	index	$r(P,K) = -0,1$
McCallum	1971-79	index	$b(P,K) = -0,86^*$
Cameron	1965-80	index	$r(P,K) = -0,18$
Corporatisme en stakingen (S)			
Bruno & Sachs	1965-80	index	$r(S,K) = -0,50^*$
McCallum	1950-69	index	$r(S,K) = -0,76^*$
McCallum ^g	1950-78	index	$r(S,K) = -0,68^*$
Cameron	1965-82	index	$r(S,K) = -0,47^*$

a. M. Bruno & J.D. Sachs, *Economics of worldwide stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1985.

b. $b(x,y)$ is de regressiecoëfficiënt van y op x , terwijl $r(x,y)$ de de correlatiecoëfficiënt tussen x en y weergeeft. Een sterretje duidt op een significante relatie op 5%-niveau.

c. R. Freeman, Labour market institutions and economic performance, *Economic Policy*, 1988, blz. 64-80.

d. D.R. Cameron, Social democracy, corporatism, labour quiescence and the representation of economic interest in advanced capitalist societies, in: J.H. Goldthorpe, *Order and conflict in contemporary capitalism*, Oxford University Press, 1984.

e. M.G. Schmidt, Does corporatism matter?, in: G. Lehmbruch and P. Schmitter, *Patterns of corporatist policy-making*, Sage, 1982.

f. J. McCallum, Inflation and consensus in the seventies, *Economic Journal*, 1983, blz. 784-805.

g. J. McCallum, Unemployment in the OESO countries, *Economic Journal*, 1986, blz. 944-963.

door is het hoogst twijfelachtig of de mate van corporatisme in de OESO-landen voor de gehele naoorlogse perioden stabiel mag worden verondersteld, zoals in vrijwel alle onderzoeken wordt gedaan¹³. Voorts zijn er vele institutionele en economische verschillen tussen de OESO-landen, waardoor onduidelijk is in hoeverre corporatistische structuren bij bij

10. J. Jacobs en M. Janssen. Coordinating unions, wages and employment, *De Economist*. 1990, blz. 321-339.

11. F. Abraham, *Bargaining structures and macroeconomic performance in a small open European economy with imperfectly competitive world markets*, University of Michigan, discussion paper 200, 1987.

12. M. Wilke, op.cit., 1991, H. 6.

13. Het onderzoek van Newell en Symons vormt hierop een uitzondering. Omdat zij corporatisme niet als verklarende variabele gebruiken, maar de onderzoeksperiode splitsen in perioden met en zonder corporatisme, zijn hun resultaten niet opgenomen in tabel 1. A. Newell and J. Symons, Corporatism, laissez-faire and the rise in unemployment, *European Economic Review*, 1987, blz. 567-614.

voorbeeld uiteenlopende vormen van macro-economische politiek, van belang zijn. In het empirische onderzoek over corporatisme wordt met deze verschillen in beleid nauwelijks rekening gehouden.

Corporatisme en sociale zekerheid

Het onderzoek naar de relatie tussen de organisatie van het loonoverleg en de economische ontwikkeling is niet onbelangrijk voor de Nederlandse situatie. De discussie over de toekomst van de arbeidsverhoudingen in Nederland gaat immers juist om de vraag in hoeverre centralisatie nog een toekomst heeft. Twee recente onderwerpen van discussie in dit kader zijn de toekomst van de collectieve verzekeringen en de algemeen-verbindendverklaring. We zullen aan beide punten aandacht schenken.

In de discussies over de sociale zekerheid wordt met name benadrukt dat het stelsel onbetaalbaar dreigt te worden. Welnu, de sociale zekerheid is op zichzelf geen financieel probleem, maar het wordt pas een probleem op het moment dat de financiers van dit stelsel weigeren nog langer de lasten te dragen, terwijl zij tegelijkertijd het stelsel wel in stand wensen te houden. Dan ontstaat er 'een economie van de onbetaalde rekening', aldus Van den Doel, waarin betaling alleen via coördinatie kan worden afgedwongen. Coördinatie kan bij voorbeeld worden gerealiseerd indien de sociale partners ervoor kiezen om in het centraal akkoord een zodanig pakket van arbeidsvoorwaarden overeen te komen dat gesproken kan worden van een efficiënte onderhandelingsoplossing¹⁴. In zo'n oplossing kan het wenselijke stelsel van sociale zekerheid en de mate waarin solidariteit haalbaar (betaalbaar) is, expliciet meegenomen worden in de onderhandelingen. Een corporatistische structuur kan hierbij behulpzaam zijn, zo blijkt uit het hiervoor aangehaalde onderzoek.

Uiteraard kan een ontwikkeling optreden in de richting van verdergaande decentralisatie van de loonvorming. Dit zal het probleem van de financiering van het huidige stelsel van collectieve verzekeringen vergroten en zal onvermijdelijk gepaard gaan met een ontwikkeling in de richting van een minstelsel in de sociale zekerheid.

Naar onze mening komt de relatie tussen de wijze van besluitvorming en de te behalen resultaten onvoldoende naar voren in de discussie. De bonden lijken te streven naar zowel meer onderhandelingsvrijheid als naar handhaving van het huidige stelsel van sociale zekerheid. Naar ons idee zijn deze eisen inconsistent. Meer decentralisatie leidt gemakkelijk tot het 'free rider'-probleem, waarbij de lasten worden doorgeschoven naar de andere partijen. Immers, waarom zou een bond de collectieve lasten die gepaard gaan met het huidige stelsel van sociale zekerheid niet proberen af te wentelen, ervan uitgaande dat het stelsel van sociale zekerheid hierdoor niet wordt aangetast?

Uit het empirische onderzoek naar de relatie tussen het niveau van besluitvorming en de economische prestaties blijkt dat juist het leggen van teveel bevoegdheden op het niveau van de bedrijfstak tot hoge werkloosheid en inflatie leidt¹⁵. Op dit niveau kunnen belangrijke externe effecten ontstaan als gevolg van afwentelingsgedrag, dat wil hier zeggen het trachten de lasten naar andere bonden te verschuiven. Als een bond hogere looneisen stelt dan

wenselijk zou zijn op grond van koppelingsmechanismen, dan leidt dit tot even ongewenste looneisen bij andere bonden op straffe van een relatieve achteruitgang van het loon. Naast de effecten op de werkgelegenheid en inflatie, zal een dergelijke ongecoördineerde loonvraag eerder leiden tot een afschaffing van de koppeling dan tot een verbetering van de positie van uitkeringsgerechtigden. De internalisatie van dit externe effect valt niet op voorhand te verwachten omdat de invloed van de loonhoogte op de koppelingsmogelijkheden geen deel uitmaakt van de bedrijfstakonderhandelingen. Ook de huidige WAO-problematiek brengt dit afwentelingsgedrag aan het licht. Slechts centrale maatregelen of een individualisering bieden een uitweg.

Corporatisme en avv

De Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten 1937 is een belangrijk corporatistisch element in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen. De huidige interpretatie en de uitvoering van de wet door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid draagt bij tot een grote invloed van de werkgevers- en werknemersorganisaties. De cao's die zij afsluiten, worden immers onverwijld algemeen verbindend verklaard. Deze algemeen-verbindendverklaring (avv) is door G. Zalm ter discussie gesteld¹⁶. Hij bepleit twee maatregelen om de algemeen-verbindendverklaring een ander karakter te geven. Ten eerste, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moet de cao's zorgvuldig toetsen alvorens over te gaan tot een algemeen-verbindendverklaring. Cao's of cao-bepalingen worden in beginsel niet algemeen verbindend verklaard, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dit wel te doen. Overigens bestaat in Duitsland een soortgelijke wet over het algemeen verbindend verklaren van cao's. Het frappante verschil met Nederland is dat er in Duitsland nauwelijks cao's algemeen verbindend verklaard worden. Het aantal stakingsdagen per duizend werknemers ligt er iets hoger dan in Nederland, waarmee de angst van Van Voorden voor een grotere arbeidsonrust mogelijk is weggenomen¹⁷. Ten tweede betoogt Zalm dat het algemeen verbindend verklaren als instrument voor overheidsinterventie slechts gebruikt zou moeten worden indien er sprake is van zuiver collectieve goederen of van belangrijke externe effecten ('goede doelen') zoals scholingsprogramma's, werwingscampagnes, en het inschakelen van langdurig werklozen, etnische minderheden en gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Als de voorstellen van Zalm worden overgenomen, zal een belangrijk corporatistisch element uit de Nederlandse arbeidsverhoudingen verdwijnen. De vraag of dit uit economisch-theoretisch oogpunt wenselijk is of niet, kan niet zonder meer worden beantwoord op grond van de literatuur. Immers, het

14. Zie W. Albeda en A.P. van Veen, Pleidooi voor een ander centraal akkoord, *ESB*, 25 april 1990, blz. 372-378.

15. Zie bij voorbeeld L. Calmfors & J. Driffill, op.cit.

16. G. Zalm, Betekenis en toekomst van de algemeen-verbindendverklaring, *ESB*, 15 januari 1992, blz. 60-64.

17. W. van Voorden, Algemeen-verbindendverklaring onterecht mikpunt, *ESB*, 9 januari 1991, blz. 53-54.

antwoord verschilt al naar gelang het alternatief volledige decentralisatie is, danwel een grotere invloed voor onderhandelingen op het niveau van de bedrijfstak impliceert. Wel kan worden vastgesteld dat Zalm een consistent standpunt verdedigt: geen centrale coördinatie tenzij het niet anders kan. In deze zin valt het standpunt van Zalm te prefereren boven dat van sommige bonden die streven naar decentralisatie onder instandhouding van de avv. Echter, niet alleen de bonden, maar ook de centrales roeren zich in de discussie over de wenselijkheid van centralisatie. De huidige voorzitter van het CNV, Westerlaken, heeft een gesplitste cao gesuggereerd. Een deel zou afspraken over lonen bevatten, terwijl een ander deel voornamelijk bestaat uit 'goede doelen'. De ideeën van Zalm en Westerlaken ontlopen elkaar op dit punt niet veel. Ook Stekelenburg van het FNV ziet nog maar weinig heil in centraal loonoverleg¹⁸.

De facto komen de voorstellen neer op een splitsing van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Enerzijds onderhandelen de centrales op centraal niveau over bepalingen in een cao die duidelijke externe effecten genereren. Het centrale karakter van de onderhandelingen draagt bij aan de coördinatie op de arbeidsmarkt. Voorts vergroot de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de coördinatie door het algemeen verbindend verklaren van bepalingen die ten minste niet in strijd zijn met het overheidsbeleid. Dit element van het arbeidsvoorwaardenoverleg krijgt een corporatistisch karakter.

Anderzijds onderhandelen de bonden en de werkgevers over bepalingen in een cao die relevant zijn voor de loonvorming. Daarmee kan de loonflexibiliteit op de arbeidsmarkt worden vergroot. Om de individuele werknemers en werkgevers de mogelijkheid te geven zelf de voorwaarden in een arbeidsovereenkomst vast te leggen, worden die bepalingen niet algemeen verbindend verklaard. Door de Wet op het Minimumloon en door de sociale zekerheidswetgeving in Nederland hoeven we niet te vrezen dat de lonen door loonconcurrentie tot een sociaal onaanvaardbaar laag niveau dalen¹⁹.

Naar onze mening verdient een dergelijke opzet van het cao-overleg een kans. Het centrale overleg is al jaren op een dood spoor en behoeft een nieuwe impuls. De literatuur over de relatie tussen het corporatisme en economische ontwikkeling laat zien dat centraal overleg positieve effecten kan genereren. Het afschaffen ervan zonder een weloverwogen alternatief te bieden is niet verstandig. Dit is duidelijk verwoord in Moene e.a. "The danger is that the countries might lose the advantages of centralized bargaining, without obtaining the advantages of decentralized bargaining"²⁰.

Ten slotte

Is nu zo'n op het corporatisme gebaseerde onderhandelingsstructuur een probleemloze oplossing? Neen, zeker niet. Het belangrijkste probleem is dat een corporatistische structuur elementen van instabiliteit in zich draagt. De literatuur over het vraagstuk van de internationale beleidscoördinatie leert dat coördinatie alleen tot resultaat leidt als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Toegepast op de arbeidsverhoudingen kunnen we de volgende voorwaarden formuleren om ten volle te profiteren van

de resultaten van centraal overleg. Ten eerste, er moet duidelijk sprake zijn van overloopeffecten. Het moet voor een bond duidelijk zijn dat bij voorbeeld de looneis van een andere bond van invloed is op haar doelstelling. Ten tweede, centraal overleg vraagt een goede coördinatie van de wensen van de bonden door de vakcentrales. Een bond moet van een niet-coöperatieve oplossing, die het meest voordelig is als de andere bonden de eigen positie optimaliseren, gebracht worden naar een coöperatieve oplossing. De coöperatieve oplossing is echter alleen voordelig voor een bond als de andere bonden ook voor een coöperatieve oplossing kiezen en bereid zijn zich daaraan te committeren. Dit brengt ons op de derde voorwaarde. Omdat het voor een bond voordelig kan zijn na het afsluiten van het centraal akkoord via het decentrale overleg alsnog enige wensen ingewilligd te krijgen, ontstaat er een 'moral hazard'-probleem. Met andere woorden, een coöperatieve strategie moet kunnen worden afgedwongen op het moment dat men zich heeft gecommitteerd.

Welnu, in de Nederlandse loonstructuur zijn overloopeffecten duidelijk aanwezig, al was het alleen maar omdat de onderhandelaars in de verschillende bedrijfstakken voortdurend met elkaar in contact staan. In de Nederlandse arbeidsverhoudingen is echter niet of nauwelijks voldaan aan de tweede en de derde voorwaarde. De doelstelling van de vakcentrale is op zijn best niet meer dan een combinatie van algemeen economische doelstellingen, de eigen doelstelling en de wensen van de bonden. Het grootste probleem is evenwel dat noch de vakcentrales, noch de centrales van werkgevers zodanig zijn georganiseerd dat er een mogelijkheid tot nakoming van centrale afspraken bij de bonden kan worden afgedwongen. De gebeurtenissen en de commentaren na het afsluiten van het recente 'centrale akkoord' laten wat dit betreft niets aan duidelijkheid te wensen over. Niet elke bond blijkt bereid te zijn om van prijscompensatie af te zien. Het openbreken van contracten is eventueel bespreekbaar op centraal niveau, maar zeker niet op decentraal niveau enzovoort. Deze gebeurtenissen zijn consistent met de voor de hand liggende conclusie die men uit de literatuur kan trekken. Deze luidt dat naarmate er meer motieven zijn om zich aan samenwerking te onttrekken, ook daadwerkelijk gekozen gaat worden voor non-coöperatie. Dus naarmate ontwikkelingen in bedrijfstakken meer divergeren, machtsposities en vooral ook de doelstellingen van de verschillende partijen op het niveau van de bedrijfstak meer uiteenlopen, zal centraal overleg steeds meer verworpen tot een jaarlijks ritueel om des keizers baard. Juist in dit soort omstandigheden moet het corporatisme zich als coördinatiemechanisme bewijzen.

Frank Cörvers
Tom van Veen

18. *Financieele Dagblad*, 21 en 23 maart 1992, blz. 18.

19. W. van Voorden, op.cit., 1991.

20. K.O. Moene, M. Wallerstein and M. Hoel, op.cit., 1992, blz. 82.