

De matigende invloed van de Nederlandse vakbeweging

B.M.S. van Praag en J.P. Hop*

Het ledental van de vakbonden in Nederland is tanende, maar via het afsluiten van cao's die vervolgens algemeen verbindend worden verklaard heeft de vakbeweging toch een grote invloed op de lonen. Gebruikt de vakbond deze macht om zo hoog mogelijke lonen te bedingen, zoals vaak wordt gesteld? Uit een empirische analyse van Nederlandse bedrijven blijkt dat in bedrijven die onder een cao vallen de beloningsverschillen kleiner zijn, en de mediane loonhoogte lager. Dan lijkt het niet in het belang van de loonmatiging om de avv af te schaffen.

De Nederlandse structuur van de arbeidsmarkt staat op het moment onder druk. De overlegstructuur tussen werkgevers en werknemers wordt gekenmerkt door het harmoniemodel, waarbij de twee partijen in rustig overleg de arbeidsvoorwaarden vaststellen voor vrij grote sectoren van het Nederlandse bedrijfsleven. Dit model komt ook elders in West-Europa voor en staat bekend als het Rijnlandse model. De trefwoorden zijn SER, Stichting van de Arbeid en algemeen-verbindendverklaring (avv). Hoewel deze structuur in ons werelddeel tamelijk normaal is, zijn er ook vele werelddelen waar de onderhandelingen plaatsvinden op bedrijfsniveau. Daar is meer sprake van een 'vecht'-model, waarbij vakbonden trachten om binnen een bepaald bedrijf zoveel mogelijk uit het vuur te slepen, met de dreiging van het stakingswapen achter de hand. Wij denken hierbij met name aan de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk. Deze wereld staat ook vaak model in de toonaangevende Angelsaksische literatuur. Een cruciale variabele in die literatuur is de organisatiegraad in een bedrijf. Een algemeen resultaat is daar dat een bedrijf met veel vakbondsleden in het algemeen een hoger loonniveau kent dan een bedrijf met een lage organisatiegraad. Vaak worden daar ook speciale voordelen bedongen voor vakbondsleden. Dit is in Nederland onbekend (en zelfs verboden).

In de politiek en met name in sommige ambtelijke kringen heerst vaak een zekere ontevredenheid over onze instituties op de arbeidsmarkt. Men bespeurt te weinig marktwerking en daarom zal het wel niet zo goed functioneren. Er zijn kartel-achtige elementen; een zekere deregulering, te beginnen met de opheffing van de avv, zou op zijn plaats zijn. Meer gedecentraliseerd overleg per bedrijf zou een flexibele loonvorming (ook in neerwaartse zin) ten goede komen.

In dit artikel trachten wij de vragen te beantwoorden, wat de invloed is van ons 'harmonie-model' op het loonniveau in een bedrijf en op de inkomensver-

deling binnen een bedrijf. Het loonniveau van een bedrijf is macro-economisch gezien een belangrijke variabele omdat de bruto-loonkosten voor een belangrijk deel onze concurrentiepositie bepalen. Het is een primaire overheidsdoelstelling om onze produktiekosten en dus onze loonkosten laag te houden. De ongelijkheid binnen een bedrijf, dat wil zeggen de relatieve loonverhoudingen, is een factor voor de arbeidsrust en tevredenheid binnen een bedrijf, maar te weinig ongelijkheid reduceert de 'incentives' zozeer dat zich van de werker een zekere gezapigheid meester maakt.

De problematiek is voor de Verenigde Staten onder andere onderzocht door Freeman (1982) en Hirsch (1982) en voor Engeland door Metcalf (1982)¹. Recente bijdragen zijn van Hartog en Teulings (1994) en van Lever en Marquering (1995)². De meeste onderzoeken suggereren dat een bedrijf met een sterke

* B.M.S. van Praag is hoogleraar-directeur en J.P. Hop wetenschappelijk onderzoeker/programmeur bij de Stichting voor Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam. Dit artikel maakt gebruik van een door SEO voor de OSA recentelijk uitgevoerde studie *Instituties en Arbeidsmarkt*. De verantwoordelijkheid voor dit artikel ligt bij de auteurs en representeert noch de mening van OSA, noch die van SEO. Dit artikel is opgedragen aan de onlangs overleden directeur van OSA, H.M. van Stiphout.

1. R.B. Freeman, Union wage practices and wage dispersion within establishments, *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 36(1), 1982, blz. 3-21; B.T. Hirsch, The inter-industry structure of unionism, earnings and earnings dispersion, in: *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 36, nr. 1, 1982, blz. 22-39; D. Metcalf, Unions and the distribution of earnings, in: *British Journal of Industrial Relations*, jg. 20, 1982, blz. 163-169.

2. J. Hartog en C. Teulings, *Markets, Institutions and Wages*, Rapport in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1994, blz. 84; M.H.C. Lever en W.A. Marquering, *Union coverage and sectoral wages: evidence from The Netherlands*, Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, Zoetermeer, 1995.

vakbondsrepresentatie hogere beloningen kent dan een bedrijf met een zwakke vakbondsvertegenwoordiging. De ongelijkheid in beloning zou ook kleiner zijn naarmate de vakbond in dat bedrijf sterkere invloed heeft. De conclusie van ons onderzoek is juist dat in Nederland bedrijven, waarin de beloning via een cao wordt geregeld, in het algemeen niet alleen minder ongelijkheid, maar ook een lager gemiddeld loon kennen, dan bedrijven die niet een cao volgen.

De vakbond in Nederland

Het vechtmodel is gemakkelijk te begrijpen. Een vakbond zet zich in voor de werkers van een bepaald bedrijf en is geneigd daarvoor op de barricades te klimmen. In zo'n model is het eenvoudig voor de werknemer om zich te identificeren met de vakbond, want deze verdedigt zijn belang. Dit geldt temeer, wanneer de vakbond nog speciale voordelen weet te bedingen voor de leden. In zo'n situatie is het duidelijk waarvoor de werknemer betaalt. Een natuurlijk antagonisme tussen werkgevers en bonden is het resultaat.

De Nederlandse situatie is heel anders. De relatie van de vakbond met specifieke bedrijven en nog meer met individuele werknemers binnen die bedrijven is minder intensief. Het aggregatieniveau waarop wordt onderhandeld is dat van de bedrijfstak of bij grote concerns dat van het concern. In zo'n situatie kan de vakbond het natuurlijk niet iedere individuele werker naar de zin maken. De belangen die de vakbond verdedigt worden meer abstract en op de lange termijn gericht. De vakbond dient ook in toenemende mate de belangen van non-actieven in het oog te houden. Ongetwijfeld is dit aspect niet begrepen in de natuurlijke rol van de ouderwetse vakbond, maar het wordt de vakbond als het ware opgedrongen, omdat voor de meeste actieve werknemers een uitkeringstrekkerschap uit hoofde van Ziektewet, WW en WAO nu eenmaal het voorland is, of althans een perspectief waarmee men rekening moet houden. Maar dat zijn algemene werknemersverzekeringen, waarop men zich moeilijk kan profileren als belangenbehartiger voor de werknemers van een specifiek bedrijf, laat staan voor een individuele werknemer. Kortom de vakbond wordt meer en meer een hoeder van 'het algemeen belang'. Het is duidelijk dat in een dergelijke situatie werknemers vaak moeilijk voor het lidmaatschap zijn te motiveren, omdat de vakbond er niet genoeg in slaagt zichtbaar te maken wiens belang er nu verdedigd wordt. Dit is één van de oorzaken, die er toe hebben geleid dat het lidmaatschap in Nederland is afgekald in de loop der jaren.

In Nederland is nu ongeveer 25% van de werknemers lid van de vakbond. In tabel 1 splitsen we dit verder uit op basis van een representatieve steekproef van 2042 (vestigingen van) bedrijven met meer dan 10 werknemers in 1993³. Uit de tabel blijkt dat de bouwnijverheid en de niet-commerciële diensten sector, dus non-profit en overheid, de bolwerken zijn van de vakbonden. De sectoren handel, horeca en reparatie en de commerciële diensten zijn zwak bezet met vakbondsleden.

Tabel 1. Percentages bedrijven per bedrijfstak naar het percentage vakbondsleden binnen een bedrijf

bedrijfstak (SBI)	% vakbondsleden binnen een bedrijf			totaal
	matig 0 - 5%	redelijk 6 - 40%	hoog > 41%	
Landbouw en visserij	39,2	34,4	26,4	41
Industrie	34,6	45,8	19,6	345
Bouwnijverheid	16,6	52,5	30,9	241
Handel, horeca en reparatie	54,9	40,0	5,1	372
Transport	31,5	52,8	15,7	72
Commerciële diensten	48,4	39,9	11,7	196
Niet-commerciële diensten	13,2	50,4	36,4	498
Totaal %	31,9	46,2	21,9	100
N	563	815	387	1765

Voor 277 bedrijven (14%) ontbreekt informatie over bedrijfstak en/of vakbondsleden. Bron: OSA Arbeidsvraagpanel.

De betekenis van de vakbond is natuurlijk veel groter dan de landelijke 25% suggereert. Dat komt omdat het resultaat van de onderhandelingen tussen werknemers en werkgevers over de lonen wordt vastgelegd in cao's die een wijde toepassing hebben. In de eerste plaats mogen werkgevers in beloning geen onderscheid maken tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden. (Een individuele werknemer heeft daarom weinig reden om lid van een vakbond te worden.) In de tweede plaats wordt een cao in de regel algemeen verbindend verklaard (avv) voor alle bedrijven in de branche. Ten slotte zijn er nog een aantal bedrijven die onverplicht de cao vrijwillig volgen. Volgens de OSA-cijfers wordt in circa 82,5% van de bedrijven een cao gevolgd. Er zijn echter duidelijke variaties per bedrijfstak, zoals blijkt uit tabel 2.

Op grond van de rolontwikkeling in het Rijnlandse model lijkt het redelijk om te verwachten dat de vakbond zich ook anders gaat gedragen dan in het Angelsaksische (vecht-)model. Het lijkt zelfs niet onredelijk te verwachten dat de veranderende houding zou kunnen leiden tot een uitkomst waarbij de lonen in een bedrijf met een cao lager uitvallen dan in een bedrijf zonder cao. Een dergelijk effect zou regelrecht voortvloeien uit de onderhandelingsstructuur, waarbij vakbonden zich gaan zien als hoeders van het 'algemeen belang', waarbij in het bijzonder de werkgelegenheid (algemeen of in de sector) als doelvariabele hoog scoort. Als die in stand gehouden kan worden door loonmatiging, dan is loonmatiging voor de Rijnlandse vakbond puur rationeel gedrag.

3. De Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) is sinds een aantal jaren opdrachtgever van een longitudinaal panel onderzoek onder bedrijven. Dit is het zogenaamde OSA-organisatie-panel. Eens in de twee jaar worden circa 2000 vestigingen van bedrijven onderzocht, waarbij men zoveel mogelijk bedrijven volgt in de tijd. Het panel is representatief (na herweging) voor de bedrijvenpopulatie inclusief de overheid. Een meer uitvoerige beschrijving vindt men in B.M.S. van Praag en J.P. Hop, *Instituten en arbeidsmarkt*, OSA-rapport, 1995.

Tabel 2. Percentages bedrijven per bedrijfstak naar grond voor het al dan niet volgen van een cao in een bedrijf

Bedrijfstak (SBI)	grond voor al dan niet volgen van een cao				totaal
	geen cao	vrijwillig cao	branche-cao	avv cao	
Landbouw en visserij	-	1,2	61,9	36,9	52
Industrie	1,2	11,9	61,3	15,6	402
Bouw	1,0	4,3	63,5	31,2	269
Handel, horeca en reparatie	23,5	10,3	53,8	12,4	431
Transport	9,1	6,7	49,9	34,3	86
Commerciële diensten	34,7	8,9	43,2	13,2	223
Niet-commerciële diensten	21,8	4,1	18,6	55,5	512
Totaal %	17,5	7,6	46,4	28,5	100
N	346	151	916	563	1976

Voor 66 bedrijven (3,4%) ontbreekt informatie over bedrijfstak en/of cao.
Bron: OSA Arbeidsvraagpanel.

Methodiek

In de eerste plaats zijn we geïnteresseerd in de ongelijkheid van beloningsverhoudingen binnen bedrijven. Idealiter dienen we die te meten door een variantie of een andere inkomensongelijkheidsmaat, die is berekend op basis van de inkomensverdeling binnen een bedrijf. Het bleek mogelijk per bedrijf de standaarddeviatie σ van de verdeling van de (log-)lonen te schatten, waarbij we ervan uitgaan dat de beloningsverdeling binnen een bedrijf ten naaste bij log-normaal is. Deze scheve verdeling met een lange rechterstaart wordt in het algemeen gebruikt voor de beschrijving van een inkomensverdeling. Voor het loonniveau binnen een bedrijf kan men denken aan het gemiddelde loon per f.t.e. of aan het mediane loon per f.t.e. Wij geven de voorkeur aan het mediane (log-)loon μ , om daardoor de invloed van extreem lage maar vooral van extreem hoge beloningen te reduceren.

Wanneer we nu op zoek gaan naar de invloed van 'union coverage', dat wil zeggen het effect van een cao op de ongelijkheid en het niveau van de lonen binnen een bedrijf, dan beginnen we met een onderzoek naar het verband tussen cao (wel of niet) en het loonniveau. Hieruit krijgen we een stijgend verband conform het Angelsaksische model. Het is echter wat te eenvoudig om er van uit te gaan dat er geen andere variabelen zijn die ook het loonniveau en spreiding beïnvloeden. In de eerste plaats hangen lonen sterk af van de leeftijd. Een bedrijf met een sterke leeftijdsspreiding zal dus op grond daarvan ook wel meer spreiding hebben in de beloningen. Het is ook bekend dat werknemers in het begin worden ingeschaald op basis van opleiding, maar dat ze zich dan moeten bewijzen op grond van hun betekenis voor het bedrijf. De echte grote inkomensverschillen op grond van betekenis voor het bedrijf komen pas te voorschijn na een aantal jaren. We nemen dus aan dat naast de variantie in leeftijden ook de mediane leeftijd van de werknemers een rol speelt. Een kleinere rol kennen we op grond van dezelfde overwegingen toe aan het aantal opleidingsjaren buiten het bedrijf en het aantal dienstjaren, waarbij we weer én de

mediaan én de variantie meenemen. Een andere maat voor heterogeniteit is het aantal werknemers. Natuurlijk zijn we geïnteresseerd in het effect van het vakbondslidmaatschap binnen een bedrijf. Het aantal vrouwelijke werknemers speelt een rol zowel voor het loonniveau als voor de ongelijkheid. Ten slotte zijn de beloningsstructuren ook na correctie voor deze variabelen mogelijk nog verschillend tussen verschillende bedrijfstakken. In het algemeen zullen dezelfde variabelen zowel de ongelijkheid als het loonniveau beïnvloeden.

Daarnaast menen we dat er reden is om aan te nemen, dat loonniveau en ongelijkheid elkaar beïnvloeden. De door ons veronderstelde scheve (log-normale) verdeling van de beloningen in een bedrijf brengt met zich mee, dat een toename van de ongelijkheid (hogere beloningen voor de hogere échelons) bij een gelijkblijvende totale loonsom altijd leidt tot een daling van de mediane beloning. We denken dus dat er een afruil is binnen een bedrijf tussen beloningsongelijkheid en het mediane loonniveau. De beste manier om de ongelijkheid en het mediane loonniveau te verklaren is dus om ze simultaan te verklaren en dat zullen we ook doen. De resultaten vindt men in tabel 3⁴.

Bespreking van de resultaten

De resultaten zijn zonder meer verrassend. In de eerste plaats is er een duidelijke afruil tussen het mediane niveau en de ongelijkheid. Meer loonongelijkheid leidt dus inderdaad tot een daling van het mediane loonniveau. De mediane leeftijd van de groep werknemers heeft een kwadratisch effect, zowel op de ongelijkheid als op de mediaan. De ongelijkheid daalt wanneer het gemiddelde werknemersbestand ouder wordt tot een minimum wordt bereikt bij een mediane leeftijd van 38 jaar. Het mediane loonniveau daarentegen stijgt met een ouder wordende groep tot een top bereikt wordt bij een mediane leeftijd van 54 jaar. De spreiding in de leeftijdsverdeling heeft op zich een sterk effect op de beloningsongelijkheid. Opleiding heeft een sterk effect op het mediane loonniveau. Het effect van dienstjaren in het bedrijf is (naast leeftijd) betrekkelijk gering.

De hamvraag is natuurlijk wat de dekking door de cao doet. We vinden een matig reducerend effect op de ongelijkheid. Zeer opvallend is echter het negatieve effect van de cao-dekking op het mediane loonniveau, nadat voor een aantal interveniërende verklarende variabelen is gecorrigeerd. Gemiddeld genomen is dit negatieve effect ongeveer 16%. Hier zien we dus duidelijk een aanwijzing voor de loonmatigende invloed van de Nederlandse vakbeweging.

Ten slotte zien we dat vakbondslidmaatschap zowel de ongelijkheid als het mediane loonniveau doet afnemen. De fractie vrouwelijke werknemers heeft een niet-lineair effect op beide indicatoren. Voor de inkomensongelijkheidsmaat wordt een maximale on-

4. Deze resultaten zijn gebaseerd op de gegevens van circa 880 bedrijven uit 1993. Dit restbestand uit het OSA-organisatiepanel is representatief voor de Nederlandse bedrijven (met meer dan 10 werknemers).

Tabel 3. Simultane verklaring van de spreiding σ en de mediaan μ van log(inkomen)

gelijkheid bereikt bij 39% vrouwelijke werknemers; het mediane loonniveau stijgt aanvankelijk met het percentage vrouwelijke werknemers. Bij echte vrouwelijke bedrijven (meer dan 28% vrouwelijke werknemers) gaat het mediane loon weer dalen bij verdere stijging van het percentage vrouwen.

Na al deze correcties vinden we nog enige significante bedrijfstakeffecten, waarbij wij als vergelijkingspunt de niet-commerciële diensten (incl. overheid) kiezen. In de industrie, de bouwrijverheid als ook in de handel, horeca en reparatie ligt het mediane loon lager. De ongelijkheid is in deze sectoren ongeveer dezelfde na correctie voor de genoemde variabelen.

Besluit

Twee dingen worden uit deze analyse duidelijk. De vakbondsinvloed (union-coverage) via cao en avv heeft een nivellerend effect op de loonverhoudingen. Met betrekking tot het loonniveau is ons oordeel iets meer genuanceerd. Leidt deze analyse nu onomstotelijk tot de conclusie dat cao-dekking leidt tot loonmatiging? We weten dat niet, omdat de richting van de causaliteit uit deze statistische bevindingen niet kan worden afgeleid. Het lijkt echter moeilijk om een redenering op te bouwen, waarbij relatief lage lonen tot cao-dekking zou leiden. Deze redenering lijkt zeker plausibel om het ontstaan van cao's te verklaren. Dat een dergelijke initiële relatieve loonachterstand dan echter na vijftig jaar cao-historie nog niet zou zijn ingehaald, juist door middel van het cao-instrument, is echter ongeloofwaardig. We neigen er dus toe deze resultaten als bewijs te interpreteren voor de stelling dat de Nederlandse vakbeweging, althans in de laatste jaren voor 1993, zich keurig geschikt heeft in haar rol om de lonen te matigen.

Wij denken dat de meeste beleidsmakers en overige deskundigen in Nederland nog altijd geloven in de stelling dat loonmatiging voor Nederland uitermate belangrijk is om onze (niet zo sterke) internationale concurrentiepositie te versterken. Dan lijkt het Rijnlandse model hiervoor de aangewezen structuur. Dat zou dan ook pleiten tegen een deregulering (ofwel ontregeling) van het hier gegroeide model van georganiseerd overleg, met name door opheffing van de avv. Bij het recente najaarsoverleg werd door minister Melkert juist gedreigd met het opheffen van de avv. De vakbeweging heeft toen gesteld dat zij bij opheffing van de avv tot een vechtmodel zou moeten overgaan. De empirische resultaten van dit onderzoek tonen de voordelen van de huidige structuur aan; Angelsaksische vergelijkbare analyses laten zien dat juist het vechtmodel tot relatief hoge lonen leidt. Ook al doet de huidige structuur wat gezapig aan, laten we geen oude schoenen weggooien voordat overtuigend is aangetoond dat de nieuwe beter zijn. Wij althans zijn van mening dat we ons nog maar eens moeten bedenken.

B.M.S. van Praag en J.P. Hop

parameter schatting en (standaard fout)	σ	μ
Intercept	7,8853 (1,1756)	-1,1494 (2,9149)
<i>Inkomensongelijkheid</i>		
spreiding σ van log(inkomen) in bedrijf	-	-0,9794 (0,2715)
<i>leeftijd</i>		
μ van log(leeftijd) in bedrijf	-4,2991 (0,6689)	4,7362 (1,6125)
kwadraat (μ van log(leeftijd) in bedrijf)	0,5900 (0,0960)	-0,5947 (0,2262)
spreiding σ van log(leeftijd) in bedrijf	0,2278 (0,0554)	-
<i>opleiding</i>		
μ van log(opleidingsjaren) in bedrijf	0,0668 (0,0254)	0,2205 (0,0433)
spreiding σ van log(opleidingsjaren) in bedrijf	0,0123 (0,0342)	-
<i>dienstjaren</i>		
μ van log(dienstjaren) in bedrijf	0,0152 (0,0096)	-0,0083 (0,0159)
spreiding σ van log(dienstjaren) in bedrijf	0,0457 (0,0118)	-
<i>cao-gebondenheid</i>		
bedrijf volgt cao vrijwillig	-0,0251 (0,0175)	-0,0790 (0,0288)
bedrijf volgt cao vanw. lidmaatschap branche-organisatie	0,0407 (0,0128)	-0,1455 (0,0230)
bedrijf volgt cao als onderdeel van grotere organisatie	0,0149 (0,0203)	-0,1669 (0,0319)
bedrijf volgt cao vanwege avv	-0,0369 (0,0136)	-0,1411 (0,0242)
bedrijf kent resultaat-gebonden uitkeringen	-0,0172 (0,0097)	0,0281 (0,0156)
<i>personeel</i>		
personeelsomvang tussen 25 en 100 werknemers	-0,0261 (0,0086)	-0,0209 (0,0156)
personeelsomvang tussen 100 en 500 werknemers	-0,0294 (0,0131)	-0,0069 (0,0220)
personeelsomvang boven 500 werknemers	-0,0261 (0,0269)	0,0209 (0,0429)
fractie vakbondsleden	-0,0882 (0,0177)	-0,0842 (0,0380)
fractie tijdelijk personeel	-0,1129 (0,0565)	-0,0141 (0,0906)
fractie vrouwelijke werknemers	0,3514 (0,0613)	0,4634 (0,1386)
kwadraat(fractie vrouwelijke werknemers)	-0,4449 (0,0654)	-0,8243 (0,1605)
fractie moeilijk vervulbare vacatures	-0,0145 (0,2553)	0,0593 (0,4018)
<i>bedrijfstakken (hoofdactiviteit)</i>		
landbouw en visserij	0,0402 (0,0305)	-0,0750 (0,0498)
industrie	-0,0092 (0,0164)	-0,1283 (0,0253)
bouw	-0,0347 (0,0194)	-0,1268 (0,0303)
handel, horeca en reparatie	0,0110 (0,0161)	-0,1460 (0,0260)
transport	0,0187 (0,0239)	-0,0567 (0,0384)
commerciële diensten	-0,0002 (0,0150)	0,0222 (0,0234)

N = 881. Correlatie tussen de residuen van μ en σ : 0,4741.

Vet: significant op 10%-niveau.