

Decentralisatie en differentiatie

Het enige waar werkgevers en werknemers het in het overleg in de Stichting van de Arbeid over het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1982 roerend over eens waren, was dat de loonvorming in bedrijven en bedrijfstakken in het komende jaar vrij moet geschieden en niet door een loonmaatregel van de regering moet worden doorkruist. Voor het overige stond reeds op voorhand vast dat op centraal niveau tussen de sociale partners geen zaken te doen zouden zijn. Zowel werkgevers als werknemers hadden zich vanuit verschillende motieven al uitgesproken voor decentralisatie van de onderhandelingen naar het niveau van de onderneming; werkgevers omdat zij niet uit de voeten kunnen met centrale afspraken die niet zijn afgestemd op de mogelijkheden van het afzonderlijke bedrijf en die geen ruimte laten voor loondifferentiatie in overeenstemming met gewenste wijzigingen in de beloningsstructuur; werknemers omdat de uiteenlopende belangen van verschillende bonden met geen mogelijkheid nog op één noemer zijn te brengen en er wellicht in concrete situaties op micro-niveau verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden zijn te bereiken die op macro-niveau niet tot de mogelijkheden behoren. Daarmee kunnen voor Nederlandse begrrippen ongekend decentrale cao-onderhandelingen op gang komen waarvan nog in het geheel niet is te voorzien tot welke uitkomsten ze kunnen leiden.

Ongetwijfeld kan het arbeidsvoorwaardenbeleid aan betekenis winnen wanneer op het niveau van de onderneming door de direct betrokkenen de afwegingen ter zake van lonen en werkgelegenheid worden gemaakt. Van de andere kant moeten zeker geen overdreven verwachtingen worden gekoesterd van de mogelijkheden tot differentiatie per bedrijf. Op theoretische en empirische gronden is het optreden van grote loonverschillen tussen ondernemingen zeer twijfelachtig 1). Marktwerking en het naar elkaar kijken zorgen ervoor dat loonniveaus elkaar niet veel kunnen ontlopen. Het is in dat licht geen wonder dat het kabinet bevreesd is dat loonstijgingen die in sterke ondernemingen worden overeengekomen, zich als een olievlek over de economie zullen verspreiden en het sociaal-economische beleid doorkruisen. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dan ook maatregelen genomen om zich ervan te verzekeren dat het wettelijke instrumentarium om de gewenste loonmatiging dwingend op te leggen, hem in elk geval tijdig ter beschikking staat.

Maar het zou wèl bijzonder spijtig zijn als het experiment van de decentrale loonvorming onmiddellijk door een ingrijpen van de regering zou worden doorkruist. Alle deskundigen op het gebied van de arbeidsverhoudingen die zich de laatste weken aan uitspraken op dit gebied hebben gewaagd, hebben zich tegen eenzijdig overheidsingrijpen gekeerd. De loonmaatregel is een veel te grof instrument om aan de sterk uiteenlopende ontwikkelingen in bedrijven en bedrijfstakken recht te doen. Een loonmaatregel frustreert bovendien de werking van de arbeidsmarkt. Het ligt meer voor de hand werkgevers en werknemers zelf onderling het arbeidsvoorwaardenbeleid te laten bepalen, vooral nu aan beide zijden terdege wordt besef dat herstel van het bedrijfsleven in het belang van allen is en dat een gematigde loonontwikkeling daarvoor een noodzakelijke voorwaarde is.

De marges voor vrije loononderhandelingen zijn in het komend jaar echter wel uitermate gering. Het kabinet acht het noodzakelijk dat de loonsomstijging de 6,5% niet te boven gaat. Zelfs wanneer de aftopping van de prijscom-

pensatie en de korting van de vakantie-uitkering zonder meer doorgaan, is er, bij verdere volledige handhaving van de automatische prijscompensatie, voor de gewenste differentiatie al vrijwel geen ruimte meer. Boven de 6,5% loonsomstijging uitgaan zou vanwege de koppelingen van de ambtenarensalarissen en de sociale-verzekeringsuitkeringen aan de lonen tot nog grotere financieringsproblemen in de collectieve sector leiden dan er nu al zijn. De vakbeweging die uit solidariteitsoverwegingen aan deze automatische koppelingen wil vasthouden betaalt voor haar solidariteit wel een heel hoge prijs: inlevering van vrijwel alle onderhandelingsruimte en wellicht zelfs van de onderhandelingsvrijheid. De vraag is dan ook hoe lang de solidariteit, die vooral op centraal niveau wordt beleden, kan standhouden. Steeds sterker worden de tekenen dat onder de leden op dit punt het eigenbelang aan de winnende hand is. De vakcentrale voor middelbaar en hoger personeel MHP is als eerste door de bocht gegaan en heeft laten weten dat een „koppeling op afstand” voor haar bespreekbaar is. Minister van Financiën Van der Stee heeft het niet kunnen nalaten onmiddellijk een zelfde proefballoon op te laten, tot verontwaardiging overigens van zijn socialistische collega's in het kabinet. Ook aan de koppeling van de ambtenarensalarissen aan de lonen wordt — tot nu toe zonder veel succes — geprobeerd wat te mor-
relen.

Instandhouding van de koppelingen betekent dat dan op andere wijze in de collectieve sector zeer drastisch moet worden gesnoeid. Minister Van der Stee heeft al een eis tot extra ombuigingen in 1982 van ruim f. 5 mrd. op tafel gelegd. Na de operatie in de sfeer van de Ziektewet vraagt men zich af waar nu de klappen gaan vallen.

Bijzonder frustrerend bij dit alles is dat de recente bijstelling van de *Macro Economische Verkenning 1982* door het CPB duidelijk heeft gemaakt dat alle matigingen, ombuigingen en inspanningen het komend jaar niet zullen resulteren in een vermindering van de werkloosheid. Al vertoont een aantal economische indicatoren een zekere tendens tot verbetering, met betrekking tot de centrale doelstelling van het beleid is er nog geen licht aan de horizon.

De onderhandelaars in de bedrijven en bedrijfstakken hebben aan al deze macro-economische samenhangen en problemen geen boodschap. Zij hebben het met hun eigen micro-economische afweging al moeilijk genoeg. Toch zou niet te snel naar de Loonwet moeten worden gegrepen als de onderhandelingsresultaten wat hoger uitkomen dan beoogd. Het experiment van de decentrale cao-onderhandelingen verdient een behoorlijke kans. Wanneer zich in bepaalde bedrijven of bedrijfstakken excessieve loonstijgingen zouden voordoen, zouden deze met een partiële loonmaatregel kunnen worden afgestopt, zoals ook dit jaar gebeurd is 2). Dat lijkt beter dan meteen het „paardemiddel” van de algemene loonmaatregel in te zetten. Het laatste zou te veel geweld aandoen aan een brede maatschappelijke ontwikkeling die wijst in de richting van decentralisatie en differentiatie, en die zich ook tot het arbeidsvoorwaardenbeleid uitstrekt.

L. van der Geest

1) Zie b.v. C. de Galan, Gedifferentieerde loonvorming, *ESB*, 20 februari 1980.

2) Zie ook W. J. P. M. Fase, Correctie achteraf verdient voorkeur, *de Volkskrant*, 24 november 1981.