



Decentralisatie is nog geen differentiatie

Auteur(s):

Cavelaars, P.A.D.

*De auteur is werkzaam bij de Nederlandsche Bank. Met dank aan collega's voor commentaar.***Verschenen in:**

ESB, 87e jaargang, nr. 4356, pagina 336, 19 april 2002

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

loonvorming

Loondifferentiatie tussen sectoren en bedrijven bevordert de werking van de arbeidsmarkt. Ondanks de decentralisatie van de loonvorming is van differentiatie echter geen sprake.

De Nederlandse arbeidsmarkt is sinds enkele jaren relatief krap te noemen. De mate van krapte varieert evenwel sterk tussen de diverse sectoren. In de bouw, de horeca en de zakelijke dienstverlening is het aantal vacatures per duizend banen duidelijk bovengemiddeld. Voorts kennen bouw en horeca een hoog percentage moeilijk vervulbare vacatures (zie tabel 1). Genoemde cijfers wijzen op een sectorale discrepantie, die bovendien nogal hardnekkig is. De knelpunten in deze bedrijfstakken zijn niet van vandaag of gisteren. Soms is er behoefte aan mensen met specialistische kennis of vaardigheden, zodat sprake is van een kwalitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod. Dit verklaart bijvoorbeeld het relatief hoge aantal moeilijk vervulbare vacatures in de bouwrijverheid. Daarnaast leiden sectorale groeiverschillen tot een verschuiving in de relatieve vraag naar werknemers. Denk bijvoorbeeld aan de jarenlange sterke groei in de ict, die een belangrijke verklaring vormt voor het relatief hoge aantal vacatures in de zakelijke dienstverlening.

Het beter op elkaar laten aansluiten van vraag en aanbod vereist dat een relatieve schaarste aan personeel in sterkere mate in de lonen tot uitdrukking komt. Loonverschillen kunnen een snelle reallocatie van werknemers bevorderen. Geholpen door financiële prikkels zullen werknemers immers eerder geneigd zijn de stap te maken naar een ander soort werk, zonodig met om- of bijscholing¹. Het gaat hierbij niet om loondifferentiatie per se, maar om het sterker tot uiting laten komen van schaarsteverschillen, dat wil zeggen, om meer marktconformiteit in de beloning. De noodzaak van sectorale aanpassingsprocessen is met name groot in een krappe arbeidsmarkt, omdat werkgevers in een bepaalde sector dan voor de vervulling van hun vacatures voor een belangrijk deel zijn aangewezen op werknemers uit andere sectoren².

Decentralisatie van de loonvorming

Op het terrein van de loonvorming zijn diverse ontwikkelingen zichtbaar. Allereerst worden de onderhandelingen over de loonvorming tegenwoordig meer decentraal gevoerd. Centrale richtlijnen hebben in de afgelopen twee decennia aan belang ingeboet. Hierdoor bestaat nu in beginsel meer ruimte om in de cao-onderhandelingen in te spelen op de positie van individuele bedrijven en bedrijfstakken. Sector specifieke en bedrijfsspecifieke knelpunten kunnen daardoor beter worden opgelost. Een tweede ontwikkeling is dat een aantal bedrijfstak-cao's is vervangen door ondernemings-cao's. Dat geldt bijvoorbeeld voor de banken. Volgens de Arbeidsinspectie geldt nu voor veertien procent van alle werknemers (voor zover ze onder een cao vallen) een ondernemings-cao. Dat is circa één procentpunt meer dan vier jaar eerder. Kwantitatief is dit slechts een beperkte verschuiving, maar in dit cijfer is nog geen rekening gehouden met het ontstaan van nieuwe cao-vormen, waarbij op bedrijfstak-niveau afspraken worden gemaakt die vervolgens op ondernemingsniveau nader worden uitgewerkt (zoals de 'mantel-cao' voor de grafische en mediasector). In de derde plaats ontstaat meer ruimte voor een invulling op individueel niveau. Langzaam ontwikkelen zich nieuwe cao-vormen die ruimte bieden voor meer maatwerk en meer keuzevrijheid voor individuele werknemers. Denk hierbij aan cao's met een à la carte-regeling, waarbij werknemers bijvoorbeeld kunnen kiezen voor meer of minder vrije tijd.

Loondifferentiatie neemt niet toe

Van der Wiel heeft onderzoek gedaan naar de loondifferentiatie in de periode 1973-1995. Hij heeft gekeken naar de vraag of de meer terughoudende opstelling van de overheid ten aanzien van de loonvorming sinds het akkoord van Wassenaar tot uiting kwam in een toename van de loondifferentiatie tussen sectoren na 1982³. Dit onderzoek concludeerde dat van een toename in de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken geen sprake was.

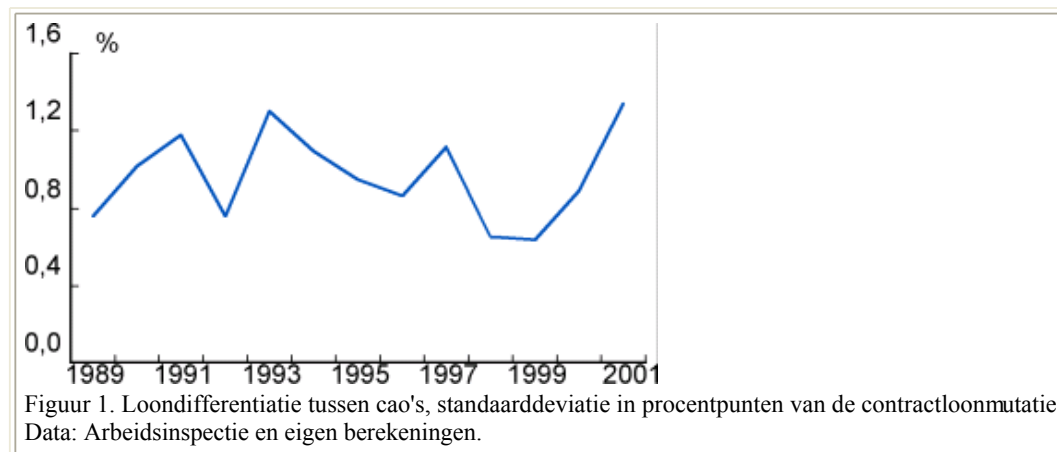
Een verklaring voor de beperkte mate van differentiatie in de contractloonmutatie is het bestaan van informele coördinatiemechanismen. Een voorbeeld hiervan is het bestaan van zogenaamde 'wage leading industries'. Dit zijn bedrijfstakken en ondernemingen die de toon zetten voor de onderhandelingen in andere sectoren⁴.

Een ander maar vergelijkbaar mechanisme is dat de contractloonmutatie in bedrijfstak-cao's niet wordt bepaald door sector-specifieke, maar door macro-economische ontwikkelingen. Denk bijvoorbeeld aan de arbeidsproductiviteit. Dat is tot op zekere hoogte begrijpelijk, omdat werknemers zich hierdoor verzekeren tegen sector-specifieke schokken. In het geval van een 'verzekering met volledige

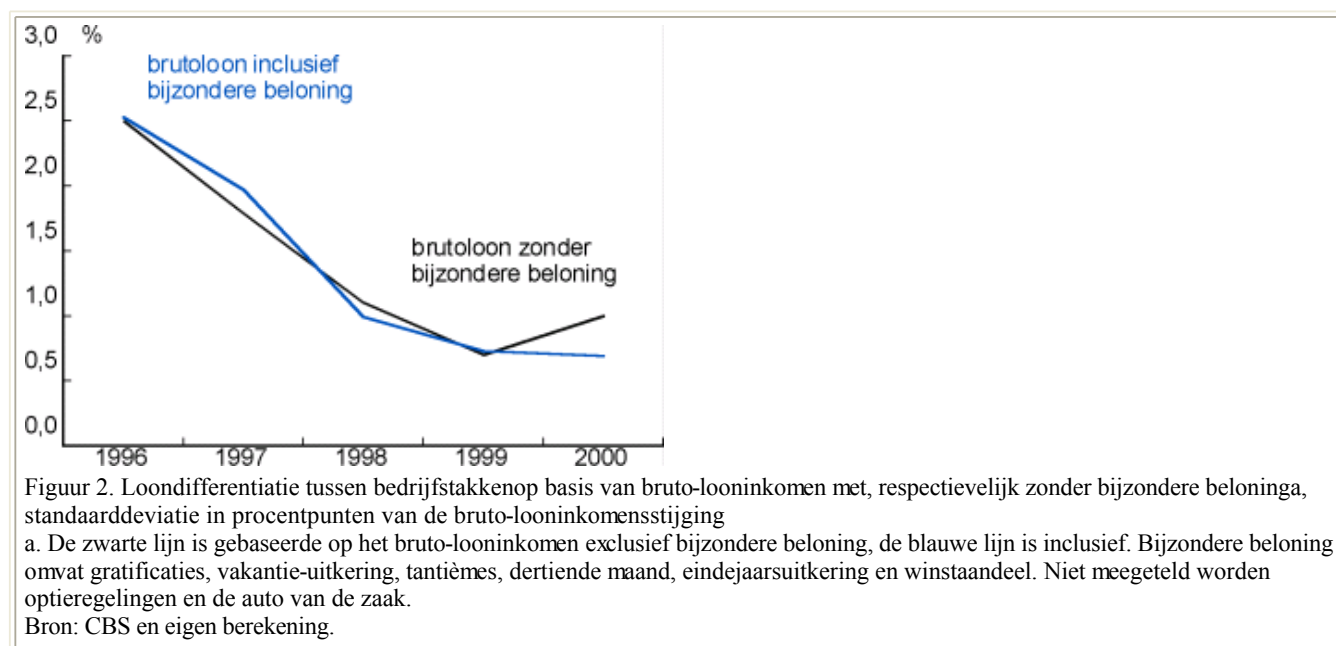
dekking' (het loon-niveau wordt volledig bepaald door de ontwikkelingen op macroniveau) resulteert dit echter in onvoldoende sterke prikkels om tot een efficiënte allocatie van de productiefactor arbeid te komen. Bij onvoldoende loondifferentiatie zal de potentiële inkomensvoortgang vaak niet opwegen tegen de mobiliteitskosten van de werk-nemer. De sectorale discrepantie wordt hierdoor evenwel instand-gehouden, waardoor de productie en werkgelegenheid achterblijven bij het potentiële niveau dat bij op-timale allocatie behaald zou worden.

Contractloonmutatie en bijzondere beloningen

De voortschrijdende decentra-lisatie van de loonvorming - binnenkort wellicht ook in het onderwijs -⁵ leidt tot de voor de hand liggende veronderstelling dat sinds medio jaren negentig een toenemende differentiatie is opgetreden. De cijfers laten echter zien dat dit niet het geval is. De Arbeids-inspectie publiceert de spreiding van de contractloonmutatie op basis van een steekproef van circa honderd cao's⁶. Hieruit valt af te leiden dat de contractloonmutatie in de periode 1989-2001 een standaarddeviatie kende van gemiddeld 0,97 procentpunt (bij een gemiddelde contractloonstijging van 2,8 procent). Binnen die periode is geen duidelijke trend in deze maatstaf voor de spreiding van de contractloonmutatie waarneembaar: de spreiding nam niet toe (figuur 1).



Nu is de contractloonmutatie een onvolkomen maatstaf voor de beloning van de productiefactor arbeid. Het beeld verandert evenwel niet als rekening wordt gehouden met bijzondere beloningen (eenmalige uitkeringen, gratificaties, dertiende maand, vakantie-uitkering, prestatiebeloning) en met secundaire arbeidsvoorwaarden. Bijzondere beloningen maken in absolute zin ruim elf procent uit van de vaste beloning. Dat is een beperkt aandeel, maar omvang-rijke mutaties in deze component (bijvoorbeeld als gevolg van de invoering van een dertiende maand) kunnen een substantieel effect hebben op de totale beloning. figuur 2 toont de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken, afgemeten aan het brutoloon-inkomen voor voltijdwerknemers in tien sectoren⁷. Per sector is berekend hoe de jaarlijkse loonmutatie afwijkt van het gemiddelde voor de gehele economie. Bij de berekening van de standaarddeviatie voor de gehele economie is rekening gehouden met het relatieve gewicht van de diverse sectoren. De ene reeks in figuur 2 betreft het brutolooninkomen exclusief bijzondere beloningscomponenten, de andere reeks is inclusief bijzondere beloningen. Beide maatstaven geven hetzelfde beeld: de loondifferentiatie is in de tweede helft van de jaren negentig niet toegenomen.



Secundaire arbeidsvoorwaarden

Ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden geldt dat deze minder goed kwantificeerbaar zijn. In een recente studie concluderen Berkhout et al. dat de ontwikkeling van de secundaire arbeidsvoorwaarden doorgaans parallel loopt met die van de primaire arbeidsvoorwaarden⁸. Zaken als een autoregeling en door de werkgever betaalde opleidingen blijken positief samen te hangen met de hoogte van het loon. Het genoemde onderzoek kijkt niet naar andere secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de mogelijkheid om deeltijd

te werken, regelingen voor ouderschapsverlof en dergelijke die ook kunnen bijdragen aan de relatieve aantrekkelijkheid van een bepaalde sector voor werknemers. Voor zover hierover informatie beschikbaar is, wijzen de ontwikkelingen met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden derhalve niet op een toenemende differentiatie van arbeidsvoorwaarden tussen sectoren.

Slot

De Nederlandse arbeidsmarkt is op een aantal punten flexibeler geworden. Toch zijn er nog sectorale knelpunten. Deze knelpunten kunnen mede worden opgelost door de relatieve schaarste aan personeel sterker in de lonen tot uiting te laten komen. Dat een dergelijke differentiatie slechts in geringe mate tot stand komt, valt te verklaren uit het feit dat sommige bedrijven en sectoren een oriëntatiepunt vormen voor andere en doordat de contractloonstijging individuele ondernemingen en bedrijfstakken grotendeels wordt bepaald door macro-ontwikkelingen.

Daarmee wil niet gezegd zijn dat elke vorm van coördinatie uit den boze zou zijn en dat macro-economische ontwikkelingen bij de cao-onderhandelingen geen enkele rol zouden mogen spelen. Zo kan enige afstemming ten aanzien van de arbeidsomstandigheden gewenst zijn, om een sterke erosie van de verworvenheden op dit terrein te voorkomen.

Na een periode van centrale loonvorming (tot aan het begin van de jaren tachtig) is reeds geruime tijd sprake van decentralisatie van de loonvorming. De niet toe-genomen loondifferentiatie tussen sectoren wijst erop dat de onderhandelaars van werkgevers- en werknemerszijde nog te weinig gebruik maken van de grotere ruimte die het model van loonvorming tegenwoordig biedt.

1 J.C. van Ours en C.M. van der Tak, *Loondifferentiatie en sectorale arbeidsmobiliteit*, OSA, 1992, tonen empirisch aan dat sectorale aanpassingsprocessen in Nederland redelijk gevoelig zijn voor veranderingen in relatieve sectorlonen.

2 J.C. van Ours en C.M. van der Tak, *op.cit.*, 1992.

3 H.P. van der Wiel, [Loonverschillen tussen bedrijfstakken](#), *ESB*, 25 juni 1999, blz. 492-494.

4 H. van der Wiel, *op. cit.*, 1999.

5 Onderwijsland druk met nieuwe CAO's, *de Volkskrant*, 27 maart 2002.

6 Arbeidsinspectie, *Najaarsrapportage CAO-afspraken*, Den Haag, 2001 (in eerdere jaren ook wel onder andere titel gepubliceerd).

7 De gegevens lopen tot en met het jaar 2000. De voorlopige cijfers voor 2001 komen per eind juni 2002 beschikbaar.

8 E. Berkhout, D. de Graaf, A. Heyma en J.J.M. Theeuwes, *Loondifferentiatie in Nederland: de vraagkant*, OSA, 2001.