



Een riskant spel Cao-effect onderschat

Auteur(s):

Lever, M.H.C.

De auteur is werkzaam bij EIM in Zoetermeer en Erasmus Universiteit Rotterdam.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4115, pagina 585, 31 juli 1997

Rubriek:

Reactie

Trefwoord(en):

Een riskant spel Cao-effect onderschat

Auteur(s)

Lever, M.H.C.

De auteur is werkzaam bij EIM in Zoetermeer en Erasmus Universiteit Rotterdam.

Uitgave

ESB

Verschenen in

970731

82

4115

585

Rubriek

Reactie

Trefwoord

Arbeidsmarkt; Economische orde

Bij het bepalen van het effect van de avv op lonen en werkgelegenheid stellen Freeman et al. in; [Avv, spel in 't spel](#), ESB, 30 juli 1997, blz. 580-584, het effect van cao's (en de avv) op de loonvoet gelijk aan het beloningsverschil tussen werknemers die wel of niet onder een cao vallen. Impliciet veronderstellen de auteurs dat de loonvoet van de werknemers die niet onder een cao vallen niet beïnvloed wordt door het feit dat andere werknemers wel onder een cao vallen. Deze veronderstelling is onjuist. Collectieve onderhandelingen verhogen de loonvoet van werknemers die niet onder een cao vallen ¹. Houden we hiermee rekening, dan verhogen cao's in Nederland de lonen met zo'n 5% ².

In de vergelijking met de VS bekritisieren Freeman et al. terecht de forse loonverschillen (zo'n 15%) in de VS tussen werknemers die wel of niet onder een cao vallen; deze zijn allocatief niet efficiënt. Voor een evenwichtige beoordeling van het Amerikaanse systeem merk ik op dat het effect van cao's op de werkgelegenheid in de VS wellicht toch even groot is als in Nederland. Want tegenover het grotere beloningseffect van Amerikaanse cao's staat het veel geringere cao-bereik: minder dan 20%, tegenover 72% in Nederland. De uitstoot van arbeid in de cao-sector is daardoor ongeveer even groot ³.

Effect van afschaffing avv

Freeman et al. suggereren dat afschaffing van de avv leidt tot instabiliteit. Meer werknemers zullen lid worden van een vakbond (omdat de mogelijkheid van free riding vervalt), en minder werkgevers zullen zich aansluiten bij een werkgeversorganisatie (er komen

concurrenten die niet gebonden zijn aan cao's). Door de stijging van het vakbondslidmaatschap en de daling van het cao-bereik komen deze twee grootheden dichterbij elkaar te liggen, net als in Zweden en de VS.

Dit betekent echter niet dat, zoals de auteurs stellen, we daarmee richting het Scandinavische of het Amerikaanse model gaan. In Zweden wordt de organisatiegraad van meer dan 90 procent mede veroorzaakt door de betrokkenheid van de vakbeweging bij de uitvoering van de sociale zekerheid. Zonder deze betrokkenheid lijkt zo'n organisatiegraad mij onhaalbaar. De ervaringen in Nieuw-Zeeland suggereren dat afschaffing van de avv evenmin hoeft te leiden tot het verdwijnen van bedrijfstak-cao's. Voor bedrijfstakken waarin de cao onder de avv valt blijft het cao-bereik waarschijnlijk boven de 55 procent, anders was er immers geen avv. Hiermee lijkt een daling van het cao-bereik tot het Amerikaanse niveau van minder dan 20 procent niet reëel.

De risico's van het spel

Theoretisch is het aannemelijk dat loononderhandelingen op bedrijfstakniveau leiden tot hogere lonen en werkloosheid dan onderhandelingen op centraal of ondernemingsniveau⁴. Bij centrale loononderhandelingen hebben vakbonden prikkels om de looneis te matigen, omdat de effecten van werkloosheid (bijvoorbeeld hogere sociale premies) niet afgewenteld kunnen worden op andere sectoren. Bij decentrale onderhandelingen hebben ondernemingen prikkels om looneisen niet ruimhartig in te willigen, om te voorkomen dat zij zich ten opzichte van concurrenten uit de markt prijzen. Bij onderhandelingen op bedrijfstakniveau in combinatie met avv zijn beide prikkels zwak. Er is op theoretisch niveau geen garantie dat ons institutionele stelsel leidt tot een acceptabel niveau van werkloosheid.

In het begin van de jaren tachtig hebben de Nederlandse spelers zich gerealiseerd dat onderhandelen op bedrijfstakniveau en algemeen-verbindend verklaren van cao's een riskant spel is. Om ongelukken te voorkomen zijn er tactische afspraken gemaakt. Deze zijn vastgelegd in het Akkoord van Wassenaar. De vakbondsbestuurders zijn zo verstandig geweest om vrijwillig de onderhandelingen te coördineren en de looneisen te matigen, hoewel de leden soms andere voorkeuren hadden. De werkgevers hebben de looneisen van de vakbeweging niet ruimhartig ingewilligd, omdat zij zich bewust waren van de consequenties voor de afzet in een open economie. Ten slotte heeft de overheid een duit in het zakje gedaan door de lasten te verlichten.

De werkloosheidscijfers in Duitsland en Frankrijk tonen aan dat het spel van sectorale onderhandelingen met avv bij een verkeerde tactiek alleen maar verliezers oplevert. Voor mijn gevoel onderschatten Freeman et al. de risico's van het spel

¹ Zie H.G. Lewis, *Union relative wage effects*, University of Chicago Press, Chicago, 1986, blz. 147-151.

² Op basis van deze schatting verwacht ik dat afschaffing van de avv leidt tot een toename van de werkgelegenheid in de marktsector met 0,25 tot 1 procent. Zie M.H.C. Lever en W.A. Marquering, Effect avv op werkgelegenheid blijkt beperkt, *ESB*, 24 mei 1995, blz. 484-488.

³ De procentuele uitstoot van arbeid kan ruwweg berekend worden als: beloningseffect cao x cao-bereik x prijselasticiteit van de vraag naar arbeid. Beloningseffect cao x cao-bereik in de VS (0,15 x 0,20) en Nederland (0,041 x 0,72) zijn nagenoeg gelijk; de prijselasticiteiten van de vraag naar arbeid zijn eveneens vergelijkbaar.

⁴ Zie L. Calmfors en J. Driffill, Bargaining structure, corporatism and macro-economic performance, *Economic Policy* 1988, blz. 16-61.