

# Effect avv op werkgelegenheid blijkt beperkt

M.H.C. Lever en W.A. Marquering\*

**L**eiden collectieve onderhandelingen en de algemeen-verbindendverklaring (avv) tot hogere lonen en minder werkgelegenheid? Een empirisch onderzoek toont aan dat cao's de lonen in de Nederlandse marktsector met zo'n vijf procent verhogen; dit is minder dan in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk. De resultaten suggereren dat afschaffing van de avv ruwweg 10.000 arbeidsplaatsen, vooral in het midden- en kleinbedrijf, oplevert. Hoewel het effect op de werkgelegenheid beperkt blijft, is het toch wenselijk om niet alle cao-bepalingen algemeen verbindend te verklaren.

De loonhoogte van 71% van de werknemers in de Nederlandse markt- en gesubsidieerde sector wordt bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), terwijl maar 25% van de werknemers lid is van een vakbond. De cao-dekkingsgraad is dus aanmerkelijk hoger dan de organisatiegraad. Dit komt vooral door de 'Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst' van 1927, waarin is vastgelegd dat de cao ook geldt voor werknemers die geen lid zijn van een vakbond of die lid zijn van een vakbond die niet bij de totstandkoming van de cao betrokken was.

Ook aan de kant van de werkgevers is de cao vaker van toepassing dan op grond van het lidmaatschap van de werkgeversorganisaties valt te verwachten. Van alle werkgevers die een cao moeten naleven is 15,5% geen lid van een werkgeversorganisatie die bij de afsluiting van de cao betrokken is. De bedrijfstak-cao geldt voor hen door de 'Wet tot het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten' van 1937. De ondernemingen die door avv aan de cao gebonden zijn behoren bijna allemaal tot het midden- en kleinbedrijf: ruim 90% heeft minder dan 10 werknemers en ruim 9% heeft 10 tot 100 werknemers. De ondernemingen die niet zelf een cao afsluiten maar wel onder de avv vallen bieden werk aan 8 à 10% van de werknemers in de markt- en gesubsidieerde sector.

Een uitsplitsing van de cao- en avv-dekking naar bedrijfstakken is vermeld in tabel 1. Opvallend is dat bij de openbare nutsbedrijven slechts 30% van de werknemers onder een cao valt en dat in de bouwnijverheid en installatiebedrijven slechts 4% niet onder een cao valt. De avv blijkt vooral van belang voor de bouwnijverheid en installatiebedrijven en voor de handel, horeca en reparatiebedrijven<sup>1</sup>.

Ook in veel andere Westeuropese landen gelden cao's voor werknemers die geen lid zijn van een vak-

bond<sup>2</sup>. In de meeste Westeuropese landen bestaat ook de mogelijkheid een bedrijfstakcao algemeen verbindend te verklaren. In de VS, het VK, Canada en Japan bestaat geen avv. In de eerste drie landen hangt dit samen met het feit dat de loononderhandelingen vooral op ondernemingsniveau plaatsvinden.

Binnen West-Europa zijn er belangrijke verschillen ten aanzien van de avv. In Nederland wordt een cao algemeen verbindend verklaard als deze voor een belangrijke meerderheid geldt, tenzij het algemeen belang zich hiertegen verzet. In de praktijk geldt 55 à 60% als een belangrijke meerderheid en wordt er niet of nauwelijks getoetst aan het algemeen belang. In Duitsland wordt een cao pas algemeen verbindend verklaard als deze voor een meerderheid geldt en het algemeen belang dit vereist. In de praktijk betekent dit dat in een beperkt aantal bedrijfstakken, zoals de textielindustrie, de metaalindustrie en de bouwnijverheid, een cao algemeen verbindend is verklaard. Bovendien hoeven in Duitsland niet alle afspraken algemeen verbindend te worden verklaard. In de bouwnijverheid, bijvoorbeeld, zijn de regelingen voor arbeidstijden, aanvullend pensioen en vermogensvorming voor werknemers wel algemeen verbindend verklaard, maar de afspraken over lonen en salarissen niet. In Duitsland

\* De auteurs zijn werkzaam als senior-onderzoeker respectievelijk stagiair bij het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf te Zoetermeer. Zij danken A.J.M. Kleijweg, J.M.P. de Kok en A.R. Thurik voor hun commentaar op een eerdere versie.

1. Zie Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, *DCA-bevindingen 1991*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1992; Loontechnische Dienst, *Het laagste segment van de arbeidsmarkt*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1994.

2. Zie Sociaal-Economische Raad, *Advies algemeen-verbindend verklaring*, publikatie 92/14, SER, Den Haag, 1992.

valt ongeveer 3% van de werknemers via de avv onder de werkingssfeer van een cao<sup>3</sup>.

De gewoonte om bedrijfstakcao's algemeen verbindend te verklaren staat sinds enige tijd ter discussie. Het belangrijkste argument vóór afschaffing van de avv is dat de marktwerking verbetert als de invloed van werklozen op de loonvorming wordt vergroot<sup>4</sup>. De belangrijkste argumenten tegen afschaffing van de avv zijn dat dit ten koste gaat van de stabiliteit van de arbeidsverhoudingen, dat dit het draagvlak voor 'goede doelen' (opleiding, aanstelling langdurig werklozen) verkleint en dat het niet leidt tot lagere lonen<sup>5</sup>.

Om de voor- en nadelen van het algemeen verbindend verklaren van cao's af te kunnen wegen is het van belang om inzicht te hebben in de grootte van de effecten van cao's en avv op de lonen en de werkgelegenheid. Het doel van dit onderzoek is na te gaan hoe groot de effecten zijn van cao's en avv op de loonhoogte en de werkgelegenheid. De opbouw van het artikel is als volgt. Eerst wordt de onderzoeksopzet toegelicht; hierbij worden ook de resultaten van eerder onderzoek besproken. Vervolgens worden de data en het onderhandelingsmodel beschreven. Hierna wordt ingegaan op de effecten van cao's en avv op de loonhoogte en de werkgelegenheid. Er wordt afgesloten met enkele conclusies.

## Onderzoeksopzet

De effecten van cao's en avv op loonhoogte en werkgelegenheid kunnen op twee manieren worden onderzocht<sup>6</sup>. De eerste benadering is gebaseerd op de theorie van het menselijk kapitaal. In deze benadering wordt de loonhoogte van een cross-sectie van individuele werknemers verklaard uit kenmerken zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en werkervaring. Door in de loonvergelijking naast deze kenmerken een dummy op te nemen die aangeeft of de werknemer wel of niet onder een cao of avv valt kan via regressie-analyse bepaald worden wat het effect is van collectieve onderhandelingen op de loonhoogte. Deze benadering is gevolgd in de beleidsnota van De Vries, de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>7</sup>. Hierin is gebruik gemaakt van gegevens van 16.469 werknemers voor 1992. De schattingen geven aan dat de loonvoet van werknemers die onder een cao vallen 3% hoger is dan die van vergelijkbare werknemers die niet onder een cao vallen. Er is niet onderzocht of dit percentage hetzelfde is voor werknemers onder een ondernemingscao, een bedrijfstakcao of onder de algemeen-verbindend-verklaring.

De tweede benadering is gebaseerd op de onderhandelings-theorie. Volgens deze theorie wordt de (gemiddelde) loonvoet bepaald door een verdeling van de toegevoegde waarde tussen werkgevers en vakbond. De verdeelsleutel is afhankelijk van de onderhandelingsmacht van beide partijen. Het is aannemelijk dat vakbonden meer macht hebben dan een individuele werknemer, omdat de kosten van een door de vakbond georganiseerde staking hoger zijn dan de kosten van vervanging van een werknemer die ontslag neemt. Het percentage werknemers dat

**Tabel 1. De cao- en avv-dekking per bedrijfstak in 1991 (in procenten)**

sbi	bedrijfstak	cao	avv	niet onder cao
0	landbouw en visserij	62	8	30
1	delfstoffenwinning	66	0	34
2/3	industrie	66	9	25
4	openbare nutsbedrijven	30	0	70
5	bouwnijverheid en installatiebedrijven	68	28	4
6	handel, horeca en reparatiebedrijven	50	15	35
7	transport-, opslag- en communicatiebedrijven	75	9	16
8	bank- en verzekeringwezen, zakelijke dienstv.	54	7	39
9	overige dienstverlening (excl. overheid/onderwijs)	62	4	34
0-9	totaal	61	10	29

Bron: DCA-bevindingen 1991.

onder een collectief contract valt, de dekkingsgraad, kan gebruikt worden om de onderhandelingsmacht aan te geven. In empirisch onderzoek dat gebaseerd is op deze theorie wordt een tijdreeks van de (gemiddelde) loonvoet verklaard uit de toegevoegde waarde per werknemer, de werkloosheidsgraad, de uitkeringsratio en de dekkingsgraad. De geschatte coëfficiënt van de dekkingsgraad geeft een indicatie van de invloed van collectieve onderhandelingen op de loonhoogte<sup>8</sup>.

3. Zie V.R. Berghahn en D. Karsten, *Industrial relations in West Germany*, German Studies Series, Berg, Oxford, 1987; *OECD Employment outlook*, OESO, Parijs, 1994.

4. Zie E.J. Bomhoff, Melkert onder druk, *NRC Handelsblad*, 5 december 1994; L. Calmfors, *Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey*, Working paper 131, OESO, Parijs, 1993; J. Groot, Kosten van de overlegeconomie, *ESB*, 31 augustus 1994, blz. 756-759; G. Zalm, Betekenis en toekomst van de algemeen-verbindendverklaring, *ESB*, 15 januari 1992, blz. 60-64.

5. Zie H.J. Leemreize, Het belang van de algemeen-verbindend verklaring, *ESB*, 15 april 1992, blz. 364-367; M.G. Lijesen, Niemand gebaat bij afschaffing algemeen verbindend verklaring, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 1994, nr. 2, blz. 101-108; W. van Voorden, Algemeen-verbindendverklaring onterecht mikpunt, *ESB*, 9 januari 1991, blz. 53-54.

6. Een onderzoek dat niet in deze tweedeling past is het onderzoek van Van Praag en Eggink. Zij trachten via een enquête onder huishoudens na te gaan tegen welk loon mensen bereid zijn te werken en of zij denken tegen hun huidige loon gemakkelijk een andere baan te kunnen vinden. Deze informatie kan gebruikt worden om het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag te bepalen. Het is aannemelijk dat de werkgelegenheidseffecten in dit onderzoek overschat worden, want de schattingen van de elasticiteit van de arbeidsvraag zijn ruwweg tien maal groter dan gebruikelijk. Zie B.M.S. van Praag en E. Eggink, Opheffing avv en wigversmalling: dat is niet niks!, *ESB*, 28 september 1994, blz. 869-874.

7. Zie Tweede Kamer der Staten-Generaal, Algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen, vergaderjaar 1993-1994, kamerstuk 23.532, nr. 2, bijlage, Sdu, Den Haag, 1993.

8. Gegevens omtrent het aantal werknemers dat onder een cao valt werden tot voor kort verzameld door de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Het is aannemelijk dat de resultaten van deze twee benaderingen enigszins van elkaar zullen verschillen. Dit komt doordat collectieve onderhandelingen indirect ook effect hebben op de loonhoogte van werknemers die niet onder een cao vallen. Er kunnen drie indirecte effecten worden onderscheiden. Ten eerste, indien de vakbond in staat is om de lonen van werknemers te verhogen, dan daalt de vraag naar arbeid van de ondernemingen die onder de cao vallen. Hierdoor wordt het aanbod van arbeid vergroot, waardoor in ondernemingen die niet onder de cao vallen de loonvoet zou kunnen dalen. Dit wordt aangeduid als het 'spillover' of aanbodeffect.

Ten tweede, om te voorkomen dat de vakbond betaling van cao-lonen zal afdwingen door ledenwerving of staking, kunnen ondernemingen die niet onder de cao vallen besluiten om vergelijkbare arbeidsvoorwaarden te bieden. Ook angst dat goede werknemers vertrekken naar bedrijven die wel onder de cao vallen (efficiëntieloon-theorie) of vermindering van onderhandelingskosten met de werknemers over de arbeidsvoorwaarden (transactiekosten-theorie) kunnen redenen zijn om de cao vrijwillig na te volgen. Dit wordt het dreigeffect genoemd.

Ten derde kan de vraag naar producten van ondernemingen die niet onder een cao vallen toenemen als de producten van cao-ondernemingen duurder worden door de hogere loonkosten. Hierdoor kan bij ondernemingen die niet onder een cao vallen de arbeidsvraag, en daarmee de loonvoet, toenemen. Dit wordt het vraageffect genoemd. Uit buitenlands onderzoek blijkt dat het dreigeffect en het vraageffect samen sterker zijn dan het aanbodeffect; met andere woorden collectieve onderhandelingen verhogen de loonvoet van werknemers die niet onder een cao (of avv) vallen<sup>9</sup>.

De eerste benadering meet het verschil in beloning tussen werknemers die wel en niet onder een cao vallen; de tweede benadering meet het totale effect van collectieve onderhandelingen op de gemiddelde loonvoet. Door de positieve invloed van collectieve onderhandelingen op de loonvoet van werknemers die niet onder een cao vallen wordt in de eerste benadering het effect van collectieve onderhandelingen op de loonvoet onderschat. Dit betekent dat de schatting van SZW dat collectieve onderhandelingen de lonen met 3% verhogen waarschijnlijk te laag is. Aangezien dit onderzoek beoogt het totale effect van collectieve onderhandelingen op de loonvoet te bepalen is voor de tweede benadering gekozen. Er wordt op basis van tijdreeksen voor meerdere sectoren nagegaan wat de invloed is van de dekkingsgraad van cao's op de (gemiddelde) loonhoogte.

## Data

De cao-dekkingsgraad in een sector wordt bepaald door het aantal werknemers dat onder een cao valt te delen door het totale aantal werknemers in de betreffende sector. De aanmelding van afgesloten cao's bij SZW is bij wet geregeld. Bij de registratie wordt ook vermeld tot welke bedrijfsgroep (3-digit indeling) de cao behoort en hoeveel werknemers er, al of niet via

avv, onder de cao vallen. Gegevens over het totale aantal werknemers in de verschillende sectoren zijn ontleend aan de *Statistiek Werkzame Personen* van het CBS.

Bij de berekening van de dekkingsgraden ontstaan enkele problemen met de data. Ten eerste blijkt het moeilijk om de aantallen werknemers die onder een collectief contract vallen op het niveau van bedrijfspgroepen te bepalen. Eén reden hiervoor is dat een cao dikwijls geldt voor meerdere bedrijfspgroepen, soms zelfs voor meerdere bedrijfsklassen (2-digit indeling), zoals in de metaalsector. Een andere reden is dat er waarschijnlijk enige fouten zijn gemaakt bij de indeling. De cao van het EIM is bij voorbeeld ingedeeld bij de werkgevers- en ondernemersorganisaties (sbi 97.2), in plaats van bij de research-instellingen (sbi 97.5).

Ten tweede is niet geheel duidelijk in hoeverre de opgegeven aantallen werknemers die onder een cao vallen juist zijn: vaak zijn ze afgerond, of worden de aantallen werknemers onder een cao te laat aangepast. Dit leidt ertoe dat in het begin van de jaren tachtig, waarin de werkgelegenheid terugloopt, de berekende dekkingsgraden oplopen. Het is waarschijnlijk dat de gerapporteerde cijfers in een conjunctureel dal de cao-dekking overschatten.

Deze problemen zijn als volgt opgelost. Er is voor gekozen om loonvergelijkingen voor 18 sectoren in de marktsector te schatten. Enerzijds is deze sectorindeling breed genoeg om cao's die voor meerdere bedrijfspgroepen gelden goed in te kunnen delen en om de invloed van een onjuiste indeling naar bedrijfspgroepen te verkleinen. Anderzijds is de indeling smal genoeg om voldoende waarnemingen over te houden om het effect van de dekkingsgraden goed te kunnen schatten. De waarnemingen voor deze sectoren zijn beschikbaar voor de periode 1971-1990. Deze periode van twintig jaar is lang genoeg om de invloed van conjuncturele vertekening in de berekende dekkingsgraden te beperken. De sectorale gegevens omtrent loonkosten, werkgelegenheid (beide in arbeidsjaren) en toegevoegde waarde zijn ontleend aan de Nationale Rekeningen van het CBS.

## Onderhandelingsmodel

De loonvergelijking die gebruikt is voor het onderzoek kan worden afgeleid uit het onderhandelingsmodel van Nickell e.a.<sup>10</sup>. Er wordt verondersteld dat de loonvoet op ondernemings- of sectorniveau bepaald wordt door onderhandelingen tussen werkgever en vakbond; de werkgelegenheid en de prijs op de afzetmarkt worden na afloop van de onderhandelingen bepaald door de werkgever. Bij de onderhandelingen houdt de vakbond er rekening mee dat de werkgelegenheid lager wordt naarmate de overeengekomen loonvoet hoger is. Bovendien houdt de vakbond rekening met de mogelijkheid dat door een

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

10. Zie P.R.G. Layard, S.J. Nickell en R. Jackman, *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford, 1991, hoofdstuk 2 + 4.

tegenvallende afzet een deel van de werknemers ontslagen kan worden. Er wordt vanuit gegaan dat een deel van hen snel een andere baan vindt tegen het (gemiddelde) loon in de marktsector; de anderen blijven gedurende de looptijd van de cao werkloos. De hoogte van de uitkering is mede bepalend voor het 'nut' dat de vakbond ontleend aan de situatie van werkloosheid. De kans op het vinden van een andere baan is kleiner naarmate de werkloosheid hoger is. Het percentage werknemers dat onder een collectief contract valt wordt gebruikt als indicator voor de invloed van de vakbeweging op de (gemiddelde) loonvoet.

Het model resulteert in een vergelijking waarin de sectorale loonvoet positief wordt beïnvloed door de toegevoegde waarde per werknemer, de (gemiddelde) loonvoet in de marktsector, de uitkeringsratio, de lastendruk voor werkgevers en de dekkingsgraad. De sectorale loonvoet wordt negatief beïnvloed door de werkloosheidsgraad. Deze vergelijking is geschat op basis van de eerder beschreven data.

### Effect cao's op loonhoogte

Het effect van collectieve onderhandelingen op de loonhoogte in de marktsector wordt geschat op zo'n 5% (tabel 2). Dat wil zeggen dat het gemiddelde loon 5% hoger is als alle werknemers onder een cao vallen, dan wanneer geen enkele werknemer daar onder valt. Bij deze interpretatie is gemakshalve verondersteld dat de coëfficiënt constant is voor dekkingsgraden tussen 0 en 1; strikt genomen geldt de schatting alleen voor het interval waarin de waargenomen dekkingsgraden zich bevinden.

De loonvergelijking is ook apart geschat voor de elf industriële sectoren en voor de zeven overige sectoren. De invloed van de cao-dekkingsgraad in de industrie bedraagt ruim 7%, in de overige sectoren ruwweg 2%. De schatting voor de marktsector is, zoals verwacht, hoger dan die van SZW, doordat ook rekening is gehouden met het effect van cao's op de lonen van werknemers die niet onder een cao vallen<sup>11</sup>. Uiteraard profiteren de werknemers onder een cao het meest van de collectieve onderhandelingen, maar de overige werknemers pikken mogelijk ook een graantje mee. Verder profiteren werknemers op lagere functieniveaus procentueel waarschijnlijk meer van collectieve onderhandelingen dan werknemers op hogere functieniveaus<sup>12</sup>. Doordat dit onderzoek gebaseerd is op geaggregeerde gegevens is het niet mogelijk om de effecten van collectieve onderhandelingen op de inkomensverdeling nader te onderzoeken.

Naar internationale maatstaven is het effect van collectieve onderhandelingen op de loonvoet in Nederland tamelijk klein. Uit diverse onderzoeken blijkt dat het effect in de VS en het VK zo'n 10 à 15 procent bedraagt<sup>13</sup>. Zelfs als bedacht wordt dat de resultaten niet geheel vergelijkbaar zijn door een andere onderzoeksopzet, kan geconcludeerd worden dat de invloed in Nederland kleiner is dan in de VS en het VK.

Hiervoor zijn drie redenen te geven. Ten eerste is de cao-dekking in Nederland groter dan die in de VS,

**Tabel 2. Geschat effect van de cao-dekkingsgraad op de loonhoogte in Nederland (in procenten)**

jaarlijkse data voor 1972-1990	aantal waarnemingen	effect cao-dekkingsgraad <sup>a</sup>
18 sectoren in de marktsector <sup>b</sup>	342	4,7-5,5*
11 industriële sectoren <sup>c</sup>	209	7,1-7,4*
7 overige sectoren <sup>d</sup>	133	0,1-2,5

a. De loonvergelijking is geschat met de gegeneraliseerde-momentenmethode; door het nemen van eerste verschillen is het eerste waarnemingsjaar verloren gegaan. Coëfficiënten die significant verschillen van nul zijn aangeduid met \*.

b. Marktsector is het totaal van industriële en overige sectoren.

c. Bestaat uit de volgende industrieën: dierlijk-voedselverwerkende, overig-voedselverwerkende, drank en tabak, textiel en kleding, hout en bouwmaterialen, papier en grafische, chemische, basismetaleen, metaalproducten, elektrotechnische en auto.

d. Overig bestaat uit: land- en tuinbouw, bouwnijverheid, handel, zee- en luchtvaart, overig transport, bank- en verzekeringwezen en overige dienstverlening.

en zijn de loononderhandelingen hier meer gecentraliseerd dan daar. Daardoor moet de vakbeweging in Nederland meer rekening houden met de effecten van loonsverhogingen op de werkgelegenheid in de economisch zwakkere bedrijven dan die in de VS. Ten tweede, door de grote mate van openheid van de Nederlandse economie zijn de mogelijkheden van de vakbeweging om de lonen te verhogen beperkt. Door de openheid van de economie is het effect van buitenlandse concurrentie sterker voelbaar; hierdoor is het effect van hogere lonen, via hogere prijzen en lagere afzet, naar lagere werkgelegenheid groot. Ten derde kan het zijn dat de vakbeweging in Nederland meer rekening houdt met de belangen van werklozen. Dit zou samen kunnen hangen met de grotere mate van centralisatie van de loononderhandelingen.

### Effect avv op werkgelegenheid

De schatting van het effect van cao's op de loonhoogte kan gebruikt worden om een indicatie te geven van het effect van de avv op de werkgelegenheid. Het is niet meer dan een indicatie, aangezien de berekening gebaseerd is op enkele veronderstellingen die niet getoetst zijn.

Door afschaffing van de avv vermindert de dekkingsgraad van cao's met 8 à 10 procentpunt. Hier-

11. Daarnaast is het beloningseffect van cao's door SZW mogelijk onderschat doordat in de regressievergelijking weinig variabelen zijn opgenomen die corrigeren voor opleiding, leeftijd en werkervaring.

12. Zie tabel 4 in: Tweede Kamer der Staten-Generaal, Algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen, vergaderjaar 1993-1994, kamerstuk 23.532, nr. 2, bijlage, Sdu, Den Haag, 1993.

13. Zie R.B. Freeman en J.L. Medoff, The impact of the percentage organized on union and nonunion wages, *The Review of Economics and Statistics*, jg. 63, 1981, blz. 561-572; M. Podgursky, Unions, establishment size, and intra-industry threat effects, *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 39, nr. 2, 1986, blz. 277-284; S.J. Nickell en S. Wadhvani, Insider forces and wage determination, *Economic Journal*, jg. 100, 1990, blz. 496-509; M.B. Stewart, Union wage differentials in the face of changes in the economic and legal environment, *Economica*, jrg. 58, 1991, blz. 155-172.

door daalt de gemiddelde loonvoet met ruwweg 0,5%. Deze daling concentreert zich natuurlijk bij de ondernemingen die niet langer onder een cao vallen, maar ook bij de overige ondernemingen zou de loonvoet iets kunnen dalen. Uitgaande van een prijselasticiteit van de vraag naar arbeid van  $-0,5^{14}$  leidt afschaffing van avv tot een toename van de werkgelegenheid met 0,25%. Bij deze berekening is verondersteld dat het effect van lagere lonen, via lagere prijzen, op de afzet al verwerkt is in de elasticiteit van de arbeidsvraag. Verder is verondersteld dat de indirecte effecten via de geaggregeerde vraag te verwaarlozen zijn. Dit lijkt een redelijke veronderstelling, aangezien de avv-sector vrij klein is. Ten slotte is aangenomen dat de avv niet direct van invloed is op de arbeidsproductiviteit. Dit lijkt voor Nederland een acceptabele veronderstelling, aangezien de invloed van de vakbeweging binnen de onderneming beperkt is. Er van uitgaande dat op dit moment ongeveer vijf miljoen werknemers een baan in de marktsector hebben, komt de toename van de werkgelegenheid met 0,25% overeen met 12.500 arbeidsplaatsen. Er zijn echter aanwijzingen dat avv-ondernemingen vaker dan cao-ondernemingen de cao niet of slechts gedeeltelijk naleven<sup>15</sup>. Dit betekent dat afschaffing van de avv in eerste instantie niet meer dan ruwweg 10.000 arbeidsplaatsen oplevert.

Het effect van afschaffing van de avv kan toemen als hierdoor een prikkel ontstaat voor werkgevers om zich aan de bedrijfstakcao te onttrekken door het lidmaatschap van de werkgeversorganisatie op te zeggen. De vakbeweging zal in een gedeelte van deze bedrijven voldoende werknemers kunnen mobiliseren om een ondernemingscao af te kunnen sluiten. Anderzijds kan een gedeelte van de ondernemings-cao's worden omgezet in individuele contracten tussen werkgever en werknemer. De veronderstelling dat afschaffing van avv leidt tot een verschuiving van bedrijfstak- naar ondernemings-cao's en individuele contracten is mede gebaseerd op de ervaringen in Nieuw-Zeeland<sup>16</sup>.

Om een indruk te geven van de mogelijke effecten schetsen wij twee scenario's. Het eerste scenario veronderstelt dat door vermindering van de participatie in bedrijfstakcao's de cao-dekking daalt met nog eens tien procentpunt. Dit scenario lijkt het meest aannemelijk wanneer alleen de avv wordt afgeschaft. Het additionele effect op de werkgelegenheid is ruwweg 12.500 arbeidsplaatsen. Het tweede scenario veronderstelt dat door een forse vermindering van de participatie in bedrijfstakcao's en een beperkte overgang naar ondernemingscao's de cao-dekking daalt met dertig procentpunt. Dit betekent ongeveer een halvering van het aantal werknemers dat nu rechtstreeks onder een cao valt. Dit scenario wordt waarschijnlijk bij verdergaande deregulering van de arbeidsmarkt, zoals in Nieuw-Zeeland heeft plaatsgevonden. Het additionele effect hiervan op de werkgelegenheid is ruwweg 37.500 arbeidsplaatsen.

## Conclusies

Het effect van collectieve onderhandelingen op de loonvoet bedraagt in Nederland naar schatting zo'n

5%; in de industriële sectoren is het effect groter dan in de overige sectoren. Het effect van collectieve onderhandelingen is in Nederland kleiner dan in de VS en het VK. Dit komt waarschijnlijk doordat in Nederland zowel sterke als zwakke ondernemingen onder een cao vallen, terwijl in de VS vooral de grote en sterkere ondernemingen georganiseerd zijn. Verder zijn de mogelijkheden voor ondernemingen om de loonkosten door te berekenen in de afzetprijzen in Nederland mogelijk beperkt door de openheid van de economie.

De resultaten suggereren dat afschaffing van de algemeen-verbindendverklaring van cao's leidt tot iets lagere lonen en iets meer werkgelegenheid. Een indicatieve schatting is dat afschaffing van de avv 10.000 arbeidsplaatsen oplevert. Deze arbeidsplaatsen ontstaan vooral in het midden- en kleinbedrijf, omdat de avv vooral hierop van toepassing is. Dat het effect op de werkgelegenheid beperkt is komt doordat: het effect van cao's op de loonvoet niet zo groot is; het aantal werknemers dat onder de avv valt beperkt (8 à 10%) is; veel avv-bedrijven zich niet of maar gedeeltelijk aan de cao houden. Het is mogelijk dat bij afschaffing van de avv er een verschuiving optreedt van bedrijfstakcao's naar ondernemingscao's en individuele contracten. Hierdoor zou de werkgelegenheid verder toe kunnen nemen.

Bij de algemeen-verbindendverklaring wordt op dit moment niet of nauwelijks nagegaan wat de effecten van cao-bepalingen op de werkgelegenheid zijn. Dit zou men wel verwachten, aangezien de wet op de algemeen-verbindendverklaring voorschrijft dat getoetst moet worden of cao-bepalingen niet strijdig zijn met het algemeen belang. Het begrip algemeen belang is op zichzelf nogal vaag, maar werkgelegenheid is daar zeker een onderdeel van. Daarom lijkt het duidelijk dat afspraken over scholing en werving van zwakke groepen op de arbeidsmarkt wel in het algemeen belang zijn, maar cao-bepalingen waarin de laagste loonschaal ver boven het wettelijk minimumloon liggen niet. Het probleem van beoordeling kan wellicht vereenvoudigd worden door cao-bepalingen niet algemeen verbindend te verklaren, tenzij duidelijk is dat het algemeen belang dit vereist. Deze aanpassing van de wet op de avv vertoont gelijkens met die van de mededingingswet. Door cao-bepalingen daadwerkelijk te toetsen aan het algemeen belang kunnen negatieve effecten van avv op de werkgelegenheid voorkomen worden en kan het draagvlak voor 'goede doelen' behouden blijven.

## Marcel Lever en Wessel Marquering

14. Zie M.H.C. Lever, Cao's en werkgelegenheid, *ESB*, 29 maart 1995, blz. 300-303.

15. Zie Loontechnische Dienst, *Het laagste segment van de arbeidsmarkt*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1994.

16. Zie *OECD economic surveys: New Zealand*, OESO, Parijs, 1993 en 1994. Ook Wilke, beleidsmedewerker van de AbvaKabo, acht het aannemelijk dat werkgevers hun lidmaatschap van een werkgeversvereniging zullen opzeggen om niet langer gebonden te zijn aan de betreffende cao (*NRC Handelsblad*, 8 maart 1995, blz. 19).