

Gedifferentieerde loonvorming

PROF. DR. C. DE GALAN*

Over het systeem en de materiële inhoud van de loonvorming is in Nederland in de afgelopen decennia bijna voortdurend discussie gevoerd 1). Onlangs is in deze discussie de gedachte van een gedifferentieerde loonvorming weer naar voren gekomen. Gezien de betekenis en de complexiteit van de loondifferentiatie, is er alle reden er nadere aandacht aan te besteden. In dit artikel wordt een aantal aspecten van loondifferentiatie besproken. De schrijver acht de kans op het bereiken van gedifferentieerde loonvorming via loononderhandelingen klein en is bovendien van mening dat het allocatie-effect van loondifferentiatie gering zal zijn vanwege het gebrek aan dynamiek op de arbeidsmarkt.

Aard en doelstellingen

Gedifferentieerde loonvorming is geen eenduidig begrip; het staat niet zonder meer vast wat ermee wordt bedoeld. De beste omschrijving lijkt mij te zijn: *het nastreven van ongelijke initiële loonstijgingen*. Het gaat dus niet om het bereiken van ongelijke loonniveaus, want die bestaan uiteraard; het gaat erom de loonverhoudingen te veranderen. Evenmin is de spontaan optredende incidentele loondifferentiatie in het geding, al is die wel van belang bij de oordeelsvorming; bedoeld wordt een bewust en openlijk bij de loonvaststelling zelf nagestreefde differentiatie.

Met de gegeven omschrijving is echter niet alles gezegd. Een eerste vraag betreft de *aard* van de nagestreefde stijgingsverschillen. Gedacht kan worden aan differentiatie tussen:

- a. beroepsgroepen en scholingsniveaus;
- b. bedrijfstakken;
- c. ondernemingen of bedrijven;
- d. individuen;
- e. regio's;
- f. leeftijdsgroepen, geslachten en kostwinnerscategorieën.

In de discussie wordt, naar ik meen, vooral gedoeld op de onder a, b en c genoemde differentiaties, die overigens niet alle evenveel aandacht krijgen. Individuele en regionale stijgingsverschillen vloeien hoogstens uit de andere voort, maar worden niet als zodanig nagestreefd; voor individuele differentiatie komt bovendien de incidentele looncomponent, bijvoorbeeld in de vorm van prestatie- of beoordelings-toeslagen, eerder in aanmerking dan de geïnstitutionaliseerde loonvorming. De ad f vermelde differentiatie, hoe belangrijk op zich zelf ook, is hier niet aan de orde.

De aard van de differentiatie is mede verbonden met haar doelstelling. Twee doelstellingen zijn in het geding. Ten eerste het verkrijgen van een betere afstemming — of meer evenwicht — tussen vraag en aanbod op de arbeids(deel)markt. Arbeidstekorten en -overschotten zijn ongelijk over ondernemingen, sectoren, beroepsgroepen en opleidingsniveaus verdeeld en loondifferentiatie moet leiden tot een egalere verdeling ervan. Een relatieve loonstijging moet het aanbod van de betrokken categorie doen toenemen en eventueel de vraag doen dalen; van een relatieve loondaling wordt het tegengestelde effect verwacht. De tweede doelstel-

ling staat niet geheel los van de vorige, maar is toch van een ander karakter: de koppeling van de loonstijging aan de gang van zaken in de betrokken sectoren en bedrijven. Waar sprake is van een gunstige situatie en een gunstige ontwikkeling, vooral wat de winstgevendheid betreft, moeten de lonen naar verhouding meer stijgen dan elders. Deze tweede doelstelling heeft dus betrekking op de boven onder b en c genoemde soorten van differentiatie.

Het zou onjuist zijn gedifferentieerde loonvorming gelijk te stellen aan denivellering, aan vergroting van loonverschillen dus. Zij werkt immers in beginsel naar twee kanten: nivellerend ten opzichte van sommige loongroepen en denivellerend in verhouding tot andere. Indien het loon van ongeschoolde arbeid wordt verhoogd, uit hoofde van gebrek aan aanbod, dan zal nivellering het overheersende gevolg zijn; er zijn echter vele andere mogelijkheden. Wel is het waarschijnlijk dat een loondifferentiatie die wordt doorgevoerd vanwege de uiteenlopende winstgevendheid van ondernemingen en bedrijfstakken denivellerend zal werken binnen de groep van cao-loontrekkenden.

Een bijzonder element vormen in dit kader nog de *compenserende loonverschillen*. Voor zover gedifferentieerde loonvorming leidt tot een relatief hogere beloning bij bezwarende arbeidsomstandigheden of, meer in het algemeen gesproken, tot ruimere compensatie van offers die bij de loonverwerving worden gebracht, zal dit veelal de gelijktrekking van de totale welvaartsposities bevorderen. Dit soort nivellerende differentiatie is in overeenstemming met een vrij algemeen aanvaarde doelstelling van verdelingsbeleid: het via de beloning compenseren van ongelijke welvaartsoffers die bij de inkomensverwerving worden gebracht 2). Hier lopen dus allocatie- en verdelingsmotieven parallel.

* Hoogleraar arbeidseconomie aan de Rijksuniversiteit Groningen.

1) Zie hieromtrent J. P. Windmuller en C. de Galan, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht, 1979, hfst. 7, 8 en 11.

2) Zie onder meer de *Interimnota Inkomensbeleid*, 1975; het *SER-advies inzake enkele grondslagen voor een beleid gericht op redelijke inkomensverhoudingen*, 1978; C. de Galan, *Veranderen van de inkomensverdeling*, in: *Inkomensnivellering*, Preadvies van de Vereniging voor Staathuishoudkunde, 1973; J. Pen en J. Timbergen, *Naar een rechtvaardiger inkomensverdeling*, Amsterdam, 1977. Voor opvattingen onder de bevolking zie W. Arts, *Rechtvaardiging van inkomensverschillen*, *ESB*, 18 januari 1978, en de door hem besproken rapporten.

Noodzaak

Indien differentiatie in de loonstijging juist wordt geacht, staat daarmee nog niet de noodzaak vast haar bewust en met zoveel woorden in het loonvormingsproces, de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden dus, op te nemen. Het is immers denkbaar dat er spontane, incidentele methoden bestaan om een differentiatie te verkrijgen en ook dat al van een geleidelijke, sluipende ontwikkeling sprake is.

Inderdaad bestaan er mogelijkheden om de loonontwikkeling te laten uiteenlopen, los van het formele loonvaststellingsproces. Cao's bevatten vaak minimumbedragen waarboven uitlopers mogelijk zijn. Ook bestaan er allerlei toelagen, bijzondere beloningselementen, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, die niet volstrekt uniform zijn. Toch zijn deze mogelijkheden kwantitatief niet erg omvangrijk en veelal kan er op deze terreinen maar weinig worden gedifferentieerd. Bovendien moet er vaak overleg over worden gevoerd met vakbeweging en/of ondernemingsraad, waardoor de formele loonvorming wordt benaderd. In het algemeen gesproken is deze vorm van „niet-initiële” differentiatie beter mogelijk tussen ondernemingen en eventueel bedrijfstakken dan binnen de onderneming tussen beroeps- en scholingsgroepen. Ook winstdeling kan in dit verband een rol spelen.

De geleidelijke differentiatie van de lonen bestaat, maar is weinig geprononceerd. In de empirische literatuur wordt algemeen geconcludeerd dat starheid een overheersend kenmerk van de loonstructuur is 3). Vooral de loonverschillen tussen bedrijfstakken vertonen een opvallende constantheid en zijn nagenoeg onafhankelijk van de economische ontwikkeling van die bedrijfstakken. Zo stelde bijvoorbeeld Jacobs voor de EG vast: „Op enkele uitzonderingen na blijkt de verhouding van het gemiddelde loon tussen de bedrijfsklassen gedurende zo'n 10 à 20 jaar zeer stabiel te zijn” 4).

Enige differentiatie treedt natuurlijk toch wel op. In een recente studie van het Econometrisch Instituut van de Rijksuniversiteit Groningen wordt geconcludeerd dat tussen 1972 en 1978 de gemiddelde jaarlijkse verhoging van het bruto loon in een aantal bedrijfstakken in Nederland varieerde van 9,8% tot 11,6% en die van het reële netto loon tussen 1,1% (grafische industrie) en 2,6% (bankwezen) 5). Maar het is dus de vraag of dit voldoende wordt geacht en bovendien of de aard van deze differentiatie in overeenstemming is met hetgeen wordt nagestreefd. Over het algemeen lijkt de winstgevendheid van bedrijfstakken iets meer tot stijgingsverschillen te leiden dan arbeidsmarktverhoudingen.

Wat dit laatste betreft, heeft de tendentie tot nivellering van loonverschillen tussen werknemers de laatste jaren overheerst. Weliswaar heeft de inkomensnivellering in Nederland grotendeels betrekking gehad op sociale uitkeringen enerzijds en kapitaalbeloningen anderzijds, maar zij is toch ook aan de arbeidsinkomens niet geheel voorbij gegaan. 6). Ten dele was de loonnivellering gevolg van het beleid van overheid en vakbeweging. Gedeeltelijk zal zij ook zijn toe te schrijven aan veranderende schaarsteverhoudingen op de arbeidsmarkt. In dit opzicht zal de nivellering marktconform hebben gewerkt: relatieve verlaging voor hoger opgeleiden zoals academici en verhoging voor de schaarser wordende ongeschoolde produktiewerkers, welk laatste proces overigens is tegengehouden door de komst van gastarbeiders.

Een conclusie is niet gemakkelijk te trekken. Zeker is er sprake van enige beweging binnen de loonstructuur, zeker ook kunnen buiten de initiële loonbepaling om mogelijkheden tot differentiatie worden aangegrepen. Of dit voldoende wordt geacht en of het tot de gewenste soort en richting van differentiatie leidt, is onzeker. Starheid in de loonverhoudingen is, mede ten gevolge van de aard van het loonvormingsproces, overheersend. De loonpeilen vertonen natuurlijk grote verschillen, zowel naar beroep, opleidingsniveau, leeftijd en dergelijke, als — in mindere mate — tussen sectoren en ondernemingen. Maar deze verschillen, geformaliseerd

in cao's, functieclassificaties en dergelijke, zijn opvallend constant. Dit voert ons tot de vraag of het proces van loonvorming wel een differentiatie toelaat.

Realiseerbaarheid

Gedifferentieerde loonvorming heeft ten doel de loonverschillen meer in overeenstemming te brengen met de arbeidsmarktverhoudingen en/of de financiële mogelijkheden. Ook als de wenselijkheid van een dergelijke loonvorming vaststaat, is daarmee de realiseerbaarheid nog niet verzekerd. Om diverse redenen moeten de mogelijkheden tot gedifferentieerde loonvorming niet worden overschat.

De historische ontwikkeling stemt de voorstander niet optimistisch. Pogingen tot differentiatie zijn in Nederland in de naoorlogse periode vrijwel steeds op een mislukking uitgelopen. Voor het eerst in 1956, en later nog herhaaldelijk in de jaren zestig, zijn verschillen in loonstijging nagestreefd, maar zonder veel succes. De 400-gulden-loongolf van 1970 vormt evenmin een hoopgevend voorbeeld 7). Weliswaar stammen al deze pogingen uit een periode waarin de arbeidsmarkt krap was. Thans is de werkloosheid omvangrijk en bovendien berust een groeiend deel op marktimperfecties 8). Het blijft echter de vraag of gedifferentieerde loonvorming nu beter kan lukken dan in het recente verleden. Er zijn redenen om daaraan sterk te twijfelen, al kan geen zekerheid worden geboden.

Economisch gezien is loondifferentiatie moeilijk te realiseren. Op grond van marktprocessen, navolging en naijver is het zeer moeilijk bewuste verschillen in loonstijging na te streven en tot stand te brengen. „Wage-leadership” is een internationaal gebruikelijk fenomeen; loongroepen en sectoren trekken zich aan elkaar op. Verscheidene prijzen voor hetzelfde goed (loondifferentiatie tussen bedrijven en bedrijfstakken dus) zijn niet alleen moeilijk te verwezenlijken, maar brengen ook nadelen met zich, zoals inkomensongelijkheid en het in stand houden van onrendabele activiteiten. Stijgingsverschillen tussen uiteenlopende soorten arbeid zijn beter verdedigbaar, maar worden toch belemmerd door marktverbindingen en botsen tegen gegroeiende verhoudingen en opvattingen.

Institutioneel is gedifferentieerde loonvorming al evenmin gemakkelijk te realiseren. In Nederland overheersen grote vakbonden die binnen hun sector alle werknemersgroepen en ondernemingen bestrijken en die zich — zeker na de vele fusies in het recente verleden — veelal over verschillende bedrijfstakken uitstrekken. Bovendien zijn deze bonden in overkoepelende centrales verenigd. Aan werkgeverszijde overheerst hetzelfde beeld, al is de sectorale decentraliatie

3) Zie onder meer de OECD-publikatie *Wages and labour mobility*, Parijs, 1965; het UN-rapport *Incomes in postwar Europe*, Genève, 1967; H. F. Lydall, *The structure of earnings*, Oxford, 1968; H. A. Pfromm, *Solidarische Lohnpolitik*, Keulen, 1978; H. Lampert, Bestimmungsgründe und Lenkungsfunktion branchenmässiger und regionaler Lohnunterschiede, in: *Lohnpolitik und Einkommensverteilung*, H. Arndt, Berlijn, 1969; en aldaar genoemde literatuur.

4) H. Jacobs, *De verschillen in gemiddeld loon tussen de bedrijfsklassen in de Europese Gemeenschap*, Groningen, 1975.

5) V. T. Huppel, *Inkomensverdeling en economische structuur*, Leiden, 1977; C. de Galan, *Inkomensverdeling en verdelingsbeleid*, in: J. van den Doel en A. Hoogerwerf (red.), *Gelijkheid en ongelijkheid in Nederland*, Alphen aan den Rijn, 1975.

6) Voor de historische ontwikkeling zie Windmuller en De Galan, t.a.p. Vooral rond 1960 is de discussie over gedifferentieerde loonvorming hoog opgelaaid in Nederland; vgl. de artikelen van H. R. Wortmann in *ESB* van 7 september 1960, G. C. van Almelo in *ESB* van 9 november 1960 en M. van Amelsvoort, *Over de kansen van gedifferentieerde loonvorming*, *Maandschrift Economie*, maart 1960.

7) Zie hiervoor S. K. Kuipers en F. H. Buddenberg, *Unemployment on account of market imperfection in the Netherlands since the second world war*, *De Economist*, 1978, nr. 3.

iets groter. Juist voor 1980 heeft de grootste vakcentrale, de FNV, besloten tot een gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid. Na de ongunstige ervaringen met een bondsgewijze aanpak in 1978 is het de bedoeling de eisen en de strategie beter te harmoniëren, zij het niet geheel te uniformeren (zie ook het artikel van FNV-zijde in dit nummer). Het CNV kent vanouds een meer overkoepelende aanpak. Tussen de werkgevers is de coördinatie bij de loononderhandelingen in de jaren zeventig zeker toegenomen.

Een „gecoördineerde differentiatie” is natuurlijk niet uitgesloten. Zelfs kan met enige grond worden gezegd dat centralisatie een voorwaarde is om tot een gestuurde en volgehouden differentiatie te kunnen komen. Zodoende kan worden vermeden dat kleine bonden elkaar gaan navolgen of verbieden. Het is overigens een illusie te menen dat gedecentraliseerde loonvorming, zo die al te bereiken zou zijn, tot grotere differentiatie zou leiden; mogelijksterwijs wel enigszins tussen ondernemingen, maar niet in andere opzichten zoals tussen beroeps- en scholingsgroepen. Is coördinatie eventueel een noodzakelijke voorwaarde voor differentiatie, het is zeker geen toereikende. Zij leidt meestal tot uniformiteit. Dit komt ten eerste door de opvattingen die bij loonbepalers leven, op welk niveau van loonvorming dan ook. In Nederland zijn aan werknemerszijde nivellering van loonverschillen en gelijk loon voor gelijkwaardige arbeid dominerende normen. Daarin is nauwelijks plaats voor differentiatie, behalve ter compensatie van ongunstige arbeidsomstandigheden of voor het inlopen van algemeen als onrechtvaardig ervaren achterstanden. Ten tweede krijgen de leden binnen de vakbonden geleidelijk meer invloed en zij accepteren moeilijk bewuste achterstellingen. In deze zin kan toch van een zekere decentralisatie worden gesproken die belemmerend werkt.

Hierbij komt nog dat voor de aanvaardbaarheid en realiseerbaarheid van verschillen in de loonontwikkeling de sociaal-economische omstandigheden niet gunstig zijn.

Loondifferentiatie is gemakkelijk te accepteren indien de ruimte voor loonstijgingen groot is en er dus alleen sprake is van uiteenlopende verhogingen. In een situatie waarin de materiële welvaarts groei gering is en macro de reële nullijn wordt nagestreefd — deze matiging vereist eveneens centralisatie — gaat de relatieve vooruitgang van één groep duidelijk ten koste van andere, die met koopkrachtdaling genoegen moeten nemen. Vormde in het verleden de krappe arbeidsmarkt een belemmering voor loondifferentiatie, thans is dat de geringe materiële welvaarts groei en de nog beperktere ruimte voor loonstijgingen.

Al met al lijken de economische en institutionele omstandigheden niet gunstig om tot gedifferentieerde loonvorming te komen. Waarschijnlijk kunnen wel de compenserende loonverschillen worden vergroot, wellicht kan ook de economische situatie in ondernemingen en sectoren iets meer in de betreffende loonstijgingen worden verdisconteerd, maar een algemene en omvangrijke differentiatie is niet haalbaar.

Van belang voor de realiseerbaarheid van gedifferentieerde loonvorming is ook, dat objectieve criteria niet gemakkelijk zijn te vinden. Omtrent de economische situatie, in het bijzonder de rendementspositie, van ondernemingen is bij voldoende openbaarheid wel enig houvast te verkrijgen. Of een bepaalde situatie blijvend moet worden geacht, of de winstgevendheid niet eerder tot prijsdaling dan tot loonstijging behoort te leiden en of de winst niet voor andere — bij voorkeur in overleg met werknemersvertegenwoordigers vast te stellen — bestemmingen moet worden gebruikt, is veel moeilijker te bepalen. Sectorsgewijs is de rendementspositie vaak lastig vast te stellen en de interne verschillen tussen ondernemingen zijn meestal groot. Nog minder eenvoudig zijn arbeidsmarktcriteria te vinden: de gegevens over arbeidsreserves, en vooral omtrent vacatures, zijn onbetrouwbaar. Ze variëren sterk tussen regio's en werkgevers; sommige

werkgevers hebben geen, en andere juist grote, problemen bij het vervullen van bestaande vacatures. Tussen arbeidsmarkt-categorieën vindt bovendien uitwisseling en vervanging plaats. De vraag hoe lang een differentiatie moet worden volgehouden, en welke omvang zij moet hebben, is meestal niet te beantwoorden. In de discussie over gedifferentieerde loonvorming wordt ook zelden met enige nauwkeurigheid aangeduid waaraan precies moet worden gedacht: op grond van welke criteria, voor wie, hoeveel, hoelang?

Alles te zamen genomen lijkt een gedifferentieerde loonvorming moeilijk bereikbaar. Arbeidsmarktprocessen, economische omstandigheden en verbanden, institutionele factoren en een gebrek aan overtuigende criteria maken een bewust proces van ongelijke loonstijgingen nauwelijks mogelijk. Het in gang zetten van zo'n proces is bovendien riskant en heeft nadelen. Een als differentiatie bedoelde partiële loonstijging kan leiden tot inflatoire loongolven. Er kan strijdigheid optreden met ideeën over rechtvaardigheid en met een anderszins gewenste nivellering en er kunnen ongewenste gevoelens van achterstelling ontstaan. Ook is het denkbaar dat verschillende soorten differentiatie met elkaar botsen: verschillen in loonontwikkeling op grond van winstgevendheid hoeven niet parallel te lopen met die op basis van arbeidsmarktomstandigheden. Enige differentiatie tussen ondernemingen is vermoedelijk haalbaar — zij het wellicht ook „langs incidentele weg” te bereiken en niet zonder meer als gunstig aan te merken — en enige versterking van — veelal marktconforme — compenserende loonverschillen eveneens, maar meer valt niet te verwachten. Meer is ook in het verleden zelden bereikt.

Wat hier is gezegd met betrekking tot de lonen, geldt waarschijnlijk evenzeer voor arbeidstijdverkortings. Ook deze is moeilijk te verwezenlijken voor één categorie, onderneming of sector. Ervaringen uit het verleden tonen dit ook aan; zowel de geleidelijke verkorting van de arbeidstijd in de naoorlogse jaren als de vrije zaterdag hebben zich in grote paralleliteit over alle deelgroepen uitgestrekt. De recente ervaringen met de vervroegde uittreding wijzen in dezelfde richting: in enkele jaren tijd is zij voor vele sectoren en ondernemingen mogelijk geworden. Wellicht kan een uitzondering worden gemaakt voor de vijfploegendiensten in volcontinu-bedrijven; er is daarbij immers sprake van een specifieke arbeidssituatie en van een min of meer compenserend karakter van deze arbeidstijdverkortings in verband met de arbeidsomstandigheden. Maar grosso modo geldt hetgeen is gezegd over de gedifferentieerde loonvorming voor de gehele arbeidsvoorwaardenbepaling.

Effect

Van loondifferentiatie wordt een allocatie-effect verwacht. Relatieve loonstijging moet het aanbod doen toenemen en wellicht ook de vraag doen dalen en achterblijven in loonontwikkeling dient tot tegengestelde bewegingen te leiden. Of deze effecten zullen optreden is echter zeer twijfelachtig. Het marktmechanisme werkt op de arbeidsmarkt zeer beperkt en traag.

Uit empirisch onderzoek blijkt dat de arbeidsmobiliteit op grond van loonverschillen gering is 9). Er bestaat uiteraard wel mobiliteit, zowel op directe wijze door verplaatsing als indirect via niet-vervanging, maar andere factoren zijn daarvoor belangrijker dan loondifferentiatie. Werkgelegenheidsverschillen oefenen een sterkere werking uit dan loonverschillen. Zo concludeert Kromphardt na een uitgebreid onderzoek: „Ergebnisse deuten darauf hin, dass die branchenmäßige Umverteilung der Produktionsfaktor Arbeit nicht durch eine dem Wanderungsgefälle entsprechende Lohndifferenzierung erfolgt, die die Arbeitnehmer veranlasst, zu den machstumgünstigen Wirtschaftszweigen zu wandern, sondern, dass die Unternehmer den Strukturanpassungsprozess überwiegend durch Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften steuern” 10).

Dat loonverschillen een gering effect hebben, heeft een aantal oorzaken. Ten eerste is de informatie beperkt en de markt ondoorzichtig. Loonverschillen zijn vaak onbekend. Ten tweede is het loon slechts één van de arbeidsvoorwaarden en zijn andere elementen zoals de aard van het werk, de arbeidsomstandigheden, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, de zekerheid en de vooruitzichten van de baan en het personeelsbeleid van grote betekenis. Ten derde kan het aanbod vaak niet reageren, althans niet op korte termijn, omdat het op een bepaalde wijze is gevormd en gestructureerd. Mobiliteit vraagt scholing of herscholing en/of verhuizing en zo'n proces kost tijd. Bij wijze van voorbeeld: een tekort aan geschoolde bouwvakkers kan pas op de lange termijn worden opgeheven door middel van opleidingen, beroepsperspectief, een gunstig arbeidsklimaat en informatie en wordt slechts marginaal bestreden door een loonverschil. Ten vierde eist mobiliteit offers, het opgeven van een vertrouwde omgeving zowel als veelal enige financiële kosten, die moeten worden goedgeemaakt.

Wil loondifferentiatie effect hebben, dan dient zij omvangrijk te zijn en lang te worden volgehouden. En dan nog werkt zij slechts beperkt en traag, zeker ten aanzien van geschoolde arbeid. Binnen de groep van minder geschoolden kan het resultaat omvangrijker zijn, zeker waar het gaat om toenemende compensatie voor ongunstige arbeidsomstandigheden.

Ook aan de vraagzijde van de markt is gedifferentieerde loonvorming weinig effectief. Lonen vormen maar een deel van de kosten en kunnen soms op de prijzen worden afgewenteld; loondifferentiatie leidt dus slechts tot kleine verschillen tussen ondernemingen en sectoren of tussen categorieën werknemers. De substitutie-effecten zullen, zowel tussen soorten arbeid als tussen arbeid en kapitaal, gering zijn. Ook hier vergen de reacties tijd en brengen ze kosten met zich mee. Opnieuw mogen alleen van flinke en langdurige differentiaties merkbare vraagverschuivingen worden verwacht.

Al met al zal gedifferentieerde loonvorming wel enige invloed op de allocatie uitoefenen, maar deze invloed is klein (en afhankelijk van de omstandigheden) en doet zich met aanzienlijke vertraging voelen. De gevolgen voor de inkomenspositie van de betrokken werknemers zijn eveneens beperkt. Door de hoge marginale tarieven van belastingen en sociale premies is immers het netto effect van een verschil in bruto loonstijging naar verhouding gering. Dit vormt een extra reden waarom het arbeidsaanbod maar weinig zal reageren.

Conclusies en alternatieven

Gedifferentieerde loonvorming is een weinig realistische conceptie. De noodzaak tot loondifferentiatie staat niet zonder meer vast, omdat er geleidelijke ontwikkelingen en „incidentele” wegen bestaan, die het bewust nastreven van differentiatie overbodig kunnen maken. De realiseerbaarheid is gering door economische en institutionele factoren en omstandigheden. In het verleden is loondifferentiatie herhaaldelijk nagestreefd, maar zelden gelukt. Criteria voor de differentiatie zijn moeilijk te vinden en ook is het lastig concreet aan te geven waarnaar moet worden gestreefd. De effecten op de allocatie zullen gering en nauwelijks meetbaar zijn. Er kleven bovendien nadelen en risico's aan de gedifferentieerde loonvorming.

9) Zie de in noot 3 genoemde literatuur en L. C. Hunter en G. L. Reid, *Urban worker mobility*, OECD, Parijs, 1968; D. I. MacKay e.a., *Labour markets under different employment conditions*, Londen, 1971. Vgl. ook de recente literatuurstudie van A. M. C. Vissers, *Mobiliteit op de arbeidsmarkt*, Tilburg, 1979, i.h.b. hfst. V.
10) J. Kromphardt, *Strukturwandel und Einkommensverteilung*, Tübingen, 1969, blz. 174.

Zijn er alternatieven? Wat de allocatie betreft liggen die op twee terreinen. Het eerste terrein is dat van het arbeidsmarktbeleid: voorlichting, actieve bemiddeling, her- en bijscholing, mobiliteitspremies enz. De tweede groep alternatieven betreft het gebied van de humanisering van de arbeid in ruime zin: verrijking van de inhoud van het werk, verbetering van arbeidsomstandigheden, medezeggenschap, bieden van zekerheid en perspectief (waaronder ook inkomensperspectief). Van een actief arbeidsmarktbeleid en van het aantrekkelijk maken van soorten arbeid kunnen evenmin grote wijzigingen in de arbeidsmobiliteit worden verwacht, maar waarschijnlijk toch meer dan van loondifferentiatie, zo die al te verwezenlijken is.

Ook voor de tweede doelstelling, het laten delen door de werknemers in meer en minder gunstige resultaten van hun ondernemingen en bedrijfstakken, bestaan enige alternatieve maatregelen. Winstdeling ligt voor de hand. Vermogensaan-

wasdeling kan eveneens een methode zijn, mits zij leidt tot een merkbaar profijt voor de werknemers zelf. Betekenis kan ook hebben medezeggenschap van vertegenwoordigers van werknemers over de aanwending van winsten. En ten slotte is er uiteraard het alternatief van prijsaanpassing, waarvan bovendien in bredere kring wordt geprofiteerd dan die van de eigen werknemers. Gedifferentieerde prijsbepaling is echter om allerlei redenen evenmin gemakkelijk te realiseren.

Enige differentiatie bij de loonvorming is wel bereikbaar en zij vindt ook wel plaats. Vooral het nastreven van grotere compenserende loonverschillen lijkt succesvol te kunnen zijn. Maar een bewuste, gestuurde en betekenisvolle gedifferentieerde loonvorming moet noch wenselijk, noch realiseerbaar, noch erg effectief worden geacht.

C. de Galan
