

Haagse toestanden

In zijn ijver om de sociale partners tot loonmatiging te bewegen, heeft minister De Vries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een loonmaatregel in het vooruitzicht gesteld. Als de sociale partners in de cao-afspraken voor 1994 niet eigener beweging tot een bevrozing van de lonen komen, overweegt De Vries de nullijn dwingend op te leggen. Daarvoor heeft hij een speciale wet voorbereid. Volgens de bestaande Wet op de loonvorming is een loonmaatregel alleen mogelijk bij "een zich plotseling voordoende nood-situatie van de economie, veroorzaakt door één of meer schoksgewijs optredende externe factoren". Daarvan is nu geen sprake. Maar de situatie op de arbeidsmarkt is volgens De Vries zo alarmerend, dat dit extra wettelijke instrument niet kan worden gemist.

De geleide loonpolitiek heeft in ons land een lange traditie. Van 1945 tot in de jaren zestig werd de loonvorming via centrale richtlijnen en afspraken van bovenaf gedictieerd. Ook toen de loonvorming daarna in beginsel werd vrijgegeven, grepen achtereenvolgende kabinetten nog veelvuldig naar het instrument van de loonmaatregel. De effectiviteit van dit beleid is altijd dubieus geweest. Ingrepen in de loonvorming worden op termijn stevast ongedaan gemaakt door ontwijkende maatregelen en inhaalbewegingen¹. Uiteindelijk wordt de loonvorming toch door de situatie op de arbeidsmarkt bepaald. Het befaamde Stichtingsakkoord dat kabinet en sociale partners eind 1982 afsloten, maakte een eind aan de praktijk van looningrepen en herstelde de contractvrijheid van sociale partners. De gematigde loonontwikkeling die sindsdien in ons land is gerealiseerd, wijst niet uit dat dit een onverstandig besluit is geweest. Wat bezielt De Vries dan om nu toch weer met een loonmaatregel op de proppen te komen?

Natuurlijk weet De Vries ook wel dat een loonmaatregel een bot en ineffectief instrument is. Dat hij toch met zijn dreigement komt, past in het jaarlijkse onderhandelingsritueel, waarin overheid en sociale partners tot een gecoördineerde aanpak proberen te komen, niet alleen van de loonvorming, maar van het hele sociaal-economische beleid. Met zijn tijdelijke wet geeft De Vries de sociale partners (en hun achterbannen) een signaal dat de stijging van de werkloosheid hem grote zorgen baart en dat hem er veel aan gelegen is dat de sociale partners uiterst terughoudend zijn met loonsverhogingen. De vraag is wat de waarde van dit soort signalen is. Wordt het geen tijd voor een fundamenteelere aanpak die ervoor zorgt dat marktsignalen veel sneller en directer in het gedrag van de sociale partners doorwerken?

De scherpe stijging van de werkloosheid is geen typisch Nederlands verschijnsel. De hele EG kampt met het probleem. Het is bovendien geen probleem van vandaag of gisteren. Al enkele decennia lang slagen de Westeuropese economieën er niet goed in de gevolgen van internationale produktieverschuivingen op te vangen en voldoende banen te creëren voor

hun groeiende beroepsbevolking. Terwijl in de VS sinds 1960 de werkgelegenheid met 80% is gegroeid en in Japan met 40%, is zij in de EG maar met 10% toegenomen. Na elke recessie blijft de werkloosheid in Europa op een hoger niveau steken. Het wordt steeds duidelijker dat de Westeuropese economieën bezig zijn de internationale concurrentieslag te verliezen door een gebrek aan dynamiek, vooral op de arbeidsmarkt. Steeds meer landen zijn in staat kwalitatief gelijkwaardige produkten en diensten te leveren, tegen veel lagere kosten.

In haar recente advies aan het kabinet legt ook de Centraal-Economische Commissie een verband tussen het afkalvende concurrentievermogen van de Westeuropese economieën en de werking van de arbeidsmarkt. Voor Nederland acht zij een vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt noodzakelijk om de economie concurrerder te maken en ervoor te zorgen dat er voldoende banen ontstaan met name voor laaggeschoolden. Elementen van zo'n beleid zijn verkleining van de wig, vergroting van de afstand tussen loon en uitkering, afschaffing van het wettelijk minimumloon, beëindiging van algemeenverbindendverklaringen van cao's die de kansen voor lager opgeleiden op een baan beperken, het inbouwen van meer financiële prikkels in het socialezekerheidsstelsel en de arbeidsvoorziening, heroverweging van bestaande regelgeving op het punt van arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, ontslagrecht, enz. Ook hoger in het loongebouw moeten er voldoende prikkels tot om- en bijscholing en het leveren van extra prestaties zijn. Vermindering van de belastingdruk is daarvoor belangrijk. In het algemeen moet er meer ruimte komen voor inkomensdifferentiatie gebaseerd op produktiviteitsverschillen. Op die manier moet een ontwikkeling in gang worden gezet in de richting van een flexibeler en meer geschakelde economie, waarin arbeid met verschillende produktiviteitsniveaus een plaats kan vinden.

Het is duidelijk dat directe ingrepen in de loonvorming in het geheel niet in zo'n aanpak passen. Loonmaatregelen weerspiegelen een behoefte aan centrale sturing of ten minste centrale coördinatie van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, terwijl de bedoeling juist meer marktwerking is. Vanuit dat oogpunt spant een loonmaatregel het paard achter de wagen. Zij voegt een nieuwe rigiditeit toe aan een economie die juist geflexibiliseerd moet worden. In het licht van de uitdagingen waar de Europese economie voor staat, is het gemarchandeer van De Vries met de sociale partners over een procentje meer of minder loonmatiging een volstrekt achterhoedegevecht. Moet dat ritueel niet een keer op de helling?

L. van der Geest

1. Zie N. van Hulst, *De effectiviteit van geleide loonpolitiek in theorie en praktijk*, Wolters-Noordhoff, Arnhem, 1984.