

Loonmatiging

Nu het kabinet ten langen leste ook zelf openlijk heeft erkend dat verwezenlijking van de doelstellingen van *Bestek '81* door middel van het daar uitgezette beleid wel altijd een vrome wens zal blijven, zal het met nieuwe plannen moeten komen om de economische problemen het hoofd te bieden. De Centraal Economische Commissie heeft de regeringsploeg ramingen op middellange termijn gepresenteerd die aantonen dat niet op een daling van de werkloosheid mag worden gerekend. Bovendien blijft de economische groei tegenvallen en hangen verdere energieprijstijgingen in de lucht die de inflatie weer omhoog kunnen stuw en de ontwikkeling van de wereldhandel — en daarmee onze export en economische groei — ongunstig beïnvloeden. Ten slotte blijft het concurrentievermogen van onze economie op internationale markten zorgen baren.

Deze vooruitzichten, die de regering tot nu toe heeft geweigerd in de openbaarheid te brengen, maken eens te meer duidelijk dat *Bestek '81* niet de verlichting van de economische problemen zal brengen die het kabinet ervan verwachtte. Tevens dwingen ze de regering zich te bezinnen op nieuwe maatregelen, als zij tenminste niet wil berusten in de ongunstige gang van zaken. Tegelijkertijd moet echter worden bedacht dat het kabinet daarbij uiterst behoedzaam te werk zal moeten gaan. De beroering rond de voorstellen van het 1-juli-pakket toont aan dat de manoeuvreerruimte van het kabinet niet alleen in economisch, maar ook in maatschappelijk en politiek opzicht zeer gering is geworden.

Na anderhalf jaar regeren staat het kabinet, een ervaring rijker en een illusie armer, opnieuw voor het vraagstuk hoe de economische problemen tot een oplossing kunnen worden gebracht. In feite is de Ausgangssituatie voor het treffen van nieuwe maatregelen nu zelfs ongunstiger dan ten tijde van het ontwerpen van de ombuigingsoperatie. Toen kon men nog de hoop koesteren dat de voorgenomen ombuigingen in de collectieve sector de economische vooruitzichten zouden doen opklaren, thans is die hoop vervlogen. Toen zat er nog enige rek in de omvang van het financieringsstekort en was er een positief saldo op de betalingsbalans, nu is die ruimte volledig verdwenen. Toen kon de regering bij de maatschappelijke groeperingen nog het voordeel van de twijfel claimen, nu lijkt het vertrouwen en de bereidheid tot medewerking minimaal geworden.

Het is de vraag wat het kabinet onder deze omstandigheden gaat ondernemen om tot een oplossing van de problemen te komen. Tot nu toe is niet gebleken dat daarover al concrete ideeën circuleren. Niettemin lijkt het wel mogelijk te deduceren langs welke weg naar oplossingen zal worden gezocht.

Vast staat dat binnen het kabinet de basisfilosofie van *Bestek '81*, dat de ruimte voor het particuliere bedrijfsleven moet worden vergroot, nog recht overeind staat. Dat betekent dat een verdere ombuiging in de collectieve sector of een sterkere matiging van de loonkosten noodzakelijk zal worden geacht. Gezien de weerstanden waarop de uitvoering van *Bestek '81* telkens weer stuit, kan de eerste mogelijkheid gevoeglijk worden uitgesloten. Het is bijna ondenkbaar dat boven op de huidige ombuigingsoperatie nog een extra ombuigingsoperatie zou kunnen worden geplaatst. Het ziet er daarom naar uit dat aan de plannen van *Bestek '81* onverkort zal worden vastgehouden en dat aanvullende maatregelen zullen worden gezocht in de sfeer van loonmatiging, ook al omdat de loonmatiging die het kabinet had voorzien bij het

uitstippelen van zijn beleid niet is gerealiseerd, ondanks het feit dat van verschillende zijden de bereidheid tot matiging was uitgesproken. De mogelijkheden om de loonkostenstijging te beperken lijken nog niet volledig te zijn benut.

Een beleid tot matiging van de lonen zou zowel in de particuliere als in de collectieve sector kunnen aangrijpen. Het laatste lijkt eenvoudiger, maar daar staat tegenover dat ambtenaren en trendvolgers in het kader van *Bestek '81* al een stapje terug hebben moeten doen. Bovendien is beperking van de contractloonstijging in de particuliere sfeer aantrekkelijker, omdat deze via het trendmechanisme vanzelf doorwerkt in de ambtenarensalarissen. In beginsel staan de regering maar weinig middelen ter beschikking om de loonstijging in de particuliere sfeer te beperken. Deze is immers de uitkomst van vrije onderhandelingen tussen sociale partners. Niettemin zijn er in theorie wel enkele mogelijkheden.

In de eerste plaats kan het kabinet proberen werknemers en werkgevers op te roepen tot vrijwillige matiging. De minister-president kan via de televisie op bezorgde en enigszins vermanende toon het volk toespreken en de ernst van de situatie benadrukken. Het ziet er evenwel niet naar uit dat met deze methode thans succes zou kunnen worden geboekt. De economische malaise staat de meeste burgers nog te ver van hun bed. Bovendien zou voor iedereen zichtbaar moeten zijn dat vrijwillige matiging ook werkelijk effect heeft. Ook aan die voorwaarde wordt thans niet voldaan. Hoe weinig kansrijk een oproep tot vrijwillige matiging is blijkt ook uit het mislukken van het vrijwillige-energiebesparingsplan.

Een grotere kans op succes acht ik aanwezig als zou worden geprobeerd vrijwillige matiging te bewerkstelligen door ruil. Het kabinet stelt tegemoetkomingen aan immateriële wensen van werknemers in het vooruitzicht in ruil voor matiging in de materiële sfeer. Deze weg, die overigens vol voetangels en klemmen ligt, is door het kabinet nog nauwelijks bewandeld.

In de tweede plaats kunnen pogingen worden ondernomen om eigenaardigheden in de loonvorming op te sporen die aanleiding kunnen geven tot „technische” aanpassingen. Dit middel wordt de laatste tijd veelvuldig met succes toegepast. Vergelijking van de lonen tussen werknemers in de particuliere en die in de publieke sector past in dit stramien. Niet-doorberekening van de cao's van bouw en uitzendwezen is een ander voorbeeld. Thans is actueel het opschonen van de prijscompensatie voor prijsstijgingen als gevolg van energie- en milieukosten. Het is zeer wel verdedigbaar dat deze kostenstijgingen door de loontrekkers niet mogen worden afgewenteld. Bestaande simulaties m.b.v. Vintaf II wijzen bovendien in de richting dat deze maatregel zeer gunstige effecten heeft.

Een derde mogelijkheid is het rechtstreeks ingrijpen in de loonvorming nadat daartoe een wettelijke mogelijkheid is gecreëerd. Dit middel kan in verschillende gradaties worden toegepast. Het uiterste is de geleide loonpolitiek, maar ook thans heeft het kabinet zich op deze weg begeven met zijn jongste voorstellen voor aftopping van de prijscompensatie bij f. 55.000, waarbij bestaande cao's worden opengebroken.

Het is op dit moment nog niet duidelijk of het kabinet de boven beschreven mogelijkheden (of een combinatie ervan) gaat beproeven. Wanneer dat het geval is, zal het zich in elk geval op korte termijn met de sociale partners dienen te verstaan. Zonder hun medewerking is elk van de genoemde methoden kansloos. En het kabinet moet toch al zo zuinig met zijn kansen omspringen.

L. van der Geest

Inhoud

<i>Drs. L. van der Geest:</i>	
Loonmatiging	521
Column	
Het altruïsme als besluitvormingsprobleem, door Prof. Dr. J. van den Doel	523
<i>Drs. F. Leijnse:</i>	
Pluriformiteit als systeem. Grondtrekken van de Britse arbeidsverhoudingen	524
Vacatures	530
<i>Drs. R. F. M. Lubbers:</i>	
Aftopping	531
<i>Drs. A. J. van Rijsoort:</i>	
De loonontwikkeling nader bezien. Over arbeidsproductiviteit en het incidentele loon	532
Europa-bladwijzer	
De doelstellingen van het Europees Monetair Systeem, door Drs. E. A. Mangé	536
Au courant	
Naar Europese arbeidsverhoudingen, door A. F. van Zweeden	538

**ESB niet elke week
een pakket van maatregelen!**

Hierbij geef ik mij op voor een abonnement op *Economisch Statistische Berichten*.

NAAM:

STRAAT:

PLAATS:

Evt.: no. collegekaart (studentenabonnement):

Ingangsdatum:

Ongefrankeerd opzenden aan*: ESB,
Antwoordnummer 2524
3000 VB ROTTERDAM

Handtekening:

*Dit adres alleen gebruiken voor opgeven van abonnementen.

Redactie

*Commissie van redactie: H. C. Bos,
R. Iwema, L. H. Klaassen, H. W. Lambers,
P. J. Montagne, J. H. P. Paelinck,
A. de Wit.
Redacteur-secretaris: L. van der Geest.
Adjunct-redacteur-secretaris: T. de Bruin*

Adres: Burgemeester Oudlaan 50,
3062 PA Rotterdam; kopij voor de redactie:
postbus 4224 3006 AE Rotterdam.
Tel. (010) 14 55 11, administratie: toestel 3701,
redactie: toestel 3790.

*Bij adreswijziging s.v.p. steeds adresbandje
meesturen.*

Kopij voor de redactie: in tweevoud,
getypt, dubbele regelafstand, brede marge.

Abonnementsprijs: f. 144,04 per kalenderjaar
(incl. 4% BTW): studenten f. 101,40
(incl. 4% BTW), franco per post voor
Nederland, België, Luxemburg, overzeese
rijksdelen (zeepost).

*Abonnementen kunnen ingaan op elke
gewenste datum, maar slechts worden
beëindigd per ultimo van een kalenderjaar.*

Betaling: Abonnementen en contributies
(na ontvangst van stortings/giro-
acceptkaart) op girorekening no. 122945,
of op bankrekeningno. 25.50.56.877 van
Bank Mees & Hope NV, Coolsingel 93,
3012 AE Rotterdam, t.n.v. Economisch
Statistische Berichten te Rotterdam.

Losse nummers: Prijs van dit nummer f. 3,30
(incl. 4% BTW en portokosten).

*Bestellingen van losse nummers
uitsluitend door overmaking van de hierboven
vermelde prijs op girorekening no. 122945
t.n.v. Economisch Statistische Berichten
te Rotterdam met vermelding
van datum en nummer van het gewenste
exemplaar.*

Advertentieverkoop:

Roelants/EPR
Postbus 53021
2505 AA Den Haag
Telefoon (070) 50 33 00
Telex 33101

*Alle orders worden afgesloten en
uitgevoerd overeenkomstig de
Regelen voor het Advertentiewezen.*

Stichting
Het Nederlands Economisch Instituut

Adres: Burgemeester Oudlaan 50,
3062 PA Rotterdam, tel. (010) 14 55 11.

Onderzoekafdelingen:

Arbeidsmarktonderzoek
Balanced International Growth
Bedrijfs-Economisch Onderzoek
Economisch-Technisch Onderzoek
Vestigingspatronen
Macro-Economisch Onderzoek
Projectstudies Ontwikkelingslanden
Regionaal Onderzoek
Statistisch-Mathematisch Onderzoek
Transport-Economisch Onderzoek

Het altruïsme als besluitvormingsprobleem



Terwijl de antropologie van de altruïstische mens in China is gestorven en begraven, staat zij in Nederland weer op uit den dode. De reïncarnatie vindt plaats bij de PvdA die werkgelegenheid wil scheppen „door solidariteit” en bij het CDA dat „gespreide verantwoordelijkheid” nastreeft omdat het wil afrekenen „met een economisch dogma omtrent de mens die vanuit zijn eigenbelang handelt”. Aan leuzen heerst dus geen gebrek en ook in de economische theorie van de politieke besluitvorming komt de analyse van het altruïsme op gang. Daarbij zijn twee problemen van belang: wat is altruïsme nu precies en welke consequenties heeft het voor de besluitvorming over de economische politiek? 1).

In zijn nog steeds actuele proefschrift 2) heeft Hennipman geconcludeerd dat er drie criteria zijn op basis waarvan egoïsme en altruïsme kunnen worden onderscheiden. Het eerste criterium is gebaseerd op de *motieven* van een handelend individu. Een modale werknemer kan bijvoorbeeld offers brengen voor de werkgelegenheid omdat hij bang is binnenkort ook zelf werkloos te zullen worden (egoïsme) of omdat hij begaan is met het lot van de werklozen (altruïsme). Het tweede criterium is gelegen in het *resultaat* van het menselijke handelen. Een handeling is dan egoïstisch als het effect ervan overwegend bestaat in een verbetering van de eigen werkgelegenheid, ook al was het motief van de handeling nog zo edel. De handeling is daarentegen altruïstisch indien zij vooral de werkgelegenheid van anderen ten goede komt, ook al had het individu vooral zijn eigen positie op het oog. Het derde criterium betreft de *doeleinden* van het menselijk gedrag.

Deze indeling is het eerst gebruikt door Comte, die handelingen altruïstisch noemde als zij het welzijn (i.c. de werkgelegenheid) van anderen ten doel hebben.

Helaas hebben de auteurs van de recente economische literatuur over het altruïsme 3) Hennipman niet gelezen. Zij maken er nu een warboel van. Collard bijvoorbeeld bakent het altruïsme in zijn monografie nu weer eens af op basis van de doeleinden (blz. 7), dan weer op basis van motieven (blz. 144), terwijl hij voor de afbakening van het egoïsme weer een ander criterium gebruikt, namelijk de vraag of de

individuen al dan niet externe effecten ondervinden van de economische positie van anderen (blz. 5-6). Zijn eerste definitie van altruïsme is evenwel bijzonder bruikbaar. Daarin identificeert Collard het altruïsme op basis van de *elementen van de doelstellingsfunctie*. Een individu is een altruïst als zijn doelstelling twee kenmerken heeft:

1. zijn behoeftenbevrediging is mede afhankelijk van de behoeftenbevrediging van een ander individu;
2. de behoeftenbevrediging van die ander wordt door hem positief gewaardeerd, d.w.z. deze wordt door hem — letterlijk — op prijs gesteld.

Nu veronderstellen politici het bestaan van altruïstische mensen, omdat zij hopen dat daardoor hun problemen gemakkelijker kunnen worden opgelost. Tussen altruïsten bestaat immers „consensus” over de wenselijkheid van „inkomensmatiging naar draagkracht”. Enkele drukken op de knop van de „overleconomie” zijn dan voldoende om deze inkomensmatiging „in harmonie” te effectueren.

De belangrijkste conclusie van de nieuwe literatuur is echter, dat dit optimisme naïef is. In werkelijkheid creëert ook het altruïsme een enorm maatschappelijk besluitvormingsprobleem. Dit wordt duidelijk, als we ons realiseren wat altruïsme precies inhoudt. Het kenmerk van altruïstische doelstellingsfuncties is dat bijvoorbeeld de modale werknemers belang hechten aan een verbetering van het lot van de werklozen. Deze doelstellingsfuncties hebben niet de eigenschap dat de modale werknemers belang hechten aan een vermindering van hun eigen inkomen. Natuurlijk zijn zij desnoods bereid de lotsverbetering van de werklozen uit hun eigen zak te financieren. Maar als het lot van de werklozen verbeterd kan worden zonder dat zij zelf daaraan hoeven bij te dragen, zou dat voor hen des te beter zijn.

In feite heeft inkomensmatiging naar draagkracht het karakter van een *collectief goed*. Als sommige altruïsten inkomen overdragen aan de werkgevers of

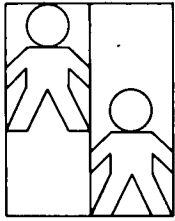
aan de staat, profiteren niet alleen zij zelf daarvan maar ook de andere altruïsten. Daardoor heeft elke altruïst er belang bij zich aan de medefinanciering van de inkomensoverdracht te onttrekken en aldus op de zakken van zijn medealtruïsten te teren. De altruïsten bevinden zich in een *prisoners' dilemma* en een collectieve actie tot een inkomensmatiging komt niet tot stand, althans niet in een overleconomie waarin de beslissingen niet bindend zijn. Collard concludeert daarom: „Collective charity is likely to be attractive provided the better-off are moderately altruistic, but this will have to be based on compulsion (collectively agreed upon) rather than on voluntary contributions to a pool” (blz. 109).

Maar ook als de meerderheid der altruïsten bindend over de inkomensmatiging beslist zijn de besluitvormingsproblemen nog lang niet opgelost. Het is mogelijk, dat de collectieve doelstelling van de gezamenlijke altruïsten *intransitief* is, waardoor de beslissingen worden geteisterd door cyclusvorming. En als zelfs dit probleem is opgelost is het niet uitgesloten dat de altruïsten, wier inkomen op de mediaan van de inkomensverdeling ligt, erin zullen slagen hun *electorale middenpositie* strategisch uit te buiten. De inkomensmatiging zal dan worden geconcentreerd bij de allerrijkste en de allerarmste altruïsten. Kortom, ook het altruïsme is een vooruitgang die bij nader inzien enigszins tegenvalt.

1) Zie hierover o.a. de hoofdstukjes 2 en 3 van: J. van den Doel en T. Grondsma, *Inkomensverdeling en politieke-besluitvormingstheorie*, paper voor het politicologen-etmaal 10-11 mei 1979 te Amersfoort.

2) P. Hennipman, *Economisch motief en economisch principe*, Amsterdam, 1945, blz. 93-102.

3) A. A. Alchian e.a., *The economics of charity*, Londen, 1973; E. S. Phelps (ed.), *Altruism, morality, and economic theory*, New York, 1975; D. Collard, *Altruism and economy, a study in non-selfish economics*, Oxford, 1978.



Pluriformiteit als systeem

Grondtrekken van de Britse arbeidsverhoudingen

DRS. F. LEIJNSE*

1. Inleiding

Er zijn waarschijnlijk weinig systemen van arbeidsverhoudingen waarover zoveel vooroordelen en misvattingen bestaan als het Britse. Men hoeft in discussies over dit onderwerp maar te verwijzen naar „Engelse toestanden”, of nog beter naar de „Engelse ziekte” om het merendeel van de gesprekspartners begrijpend te doen knikken. Zelden of nooit roept zo'n verwijzing de vraag op om nadere verduidelijking.

De vooroordelen over het Britse systeem van arbeidsverhoudingen laten zich in een paar trefwoorden samenvatten. Allereerst is het aan gene zijde van de Noordzee naar Nederlandse maatstaven een sociaal-economische chaos. De Britse regering lijkt niet in staat om een samenhangend economisch beleid te voeren omdat zij niet over voldoende instrumenten beschikt. De sociale partners blijken keer op keer te zwak georganiseerd te zijn om de naleving van centrale overeenkomsten te kunnen garanderen. Iedere groep van betrokkenen kan daarom ongestraft haar eigen weg gaan, zodat het algemeen belang ten onder gaat in een orgie van belangenconflicten.

De belangrijkste indicator van zulke conflicten zijn natuurlijk de veelvuldige en vrijwel altijd ongefundeerde stakingen. De Britse arbeider is bijzonder stakingsbereid en legt vaak het werk neer voordat de vakbond zich heeft kunnen inspannen om via onderhandelingen iets te bereiken. Bovendien betreffen veel stakingen dan nog futiele problemen, zoals de verdediging van achterhaalde privileges (de spreekwoordelijke „cup of tea”) of competentieconflicten tussen verschillende beroepsgroepen. Het gevolg van al die stakingen is dat de produktiviteit van de Britse industrie buitengewoon laag ligt, en dat Britse bedrijven niet in staat zijn kwaliteit en afgesproken leveringstijden te garanderen.

Het is ten slotte niet moeilijk de hoofdschuldige voor deze „Engelse toestanden” aan te wijzen. Dat zijn de vakbonden, die enerzijds de regering voor onoverkomelijke problemen stellen door hun radicale eisen, zowel op het vlak van de lonen als wat betreft nationalisaties enz., anderzijds echter niet in staat zijn hun eigen leden te disciplineren. De vakbonden vormen een groeiende macht in het Britse politieke bestel: zij controleren de politici, vooral ter linkerzijde, zonder zelf aan democratische controle onderworpen te zijn. Groot-Brittannië is hard op weg een vakbondsstaat te worden.

Hoewel zulke vooroordelen bijzonder hardnekkig zijn kunnen zij met behulp van feitenmateriaal vrij eenvoudig worden weerlegd. Zo moet bijvoorbeeld ten aanzien van de veronderstelde hoge stakingsfrequentie worden opgemerkt dat deze alleen betrekking heeft op het aantal stakingen. Betrekken we ook de *duur* van de stakingen en het aantal *betrokken arbeiders* in de gegevens dan blijkt dat de Britse cijfers beslist niet ongunstig afsteken bij die van andere landen. Het aggregaatgegevens betreffende *verloren gegane werkdagen* per 1.000 werknemers plaatst Groot-Brittannië

ver achter landen als Australië, Canada, de VS en Italië en ongeveer op gelijke hoogte met Frankrijk, België en Japan 1).

Uit dergelijke gegevens blijkt niet zozeer dat er niets aan de hand zou zijn, als wel dat het Britse stakingsprobleem niet uitzonderlijk is en niet de oorzaak kan zijn van de lage arbeidsproduktiviteit. In dit verband is de vergelijking met Australië, een land dat niet alleen een hoge arbeidsproduktiviteit maar ook een systeem van bindende gerechtelijke arbitrage in arbeidsconflicten kent, wel bijzonder sprekend.

Ten aanzien van een van de meest hardnekkige vooroordelen blijkt zelfs een oppervlakkige nadere beschouwing dus al tot ingrijpende nuanceringen aanleiding te geven. Zo ook met de andere. Het lijkt echter weinig vruchtbaar op deze plaats uitgebreid op alle mogelijke vooroordelen in te gaan. Ik hoop en verwacht dat bovenstaand voorbeeld voor het merendeel der lezers aanleiding is onbevangen tegen het Britse systeem van arbeidsverhoudingen aan te kijken. In het vervolg zal ik dan ook trachten de belangrijkste kenmerken daarvan in hun eigen context aan de orde te stellen. De volgende paragraaf is gewijd aan de historische achtergronden van de „eigenaardigheden” van het Britse systeem, waarna in paragraaf 3 de specifieke institutionele vormgeving aan de orde komt. Het ligt voor de hand om vervolgens vanuit deze gegevens in te gaan op de recente ontwikkelingen in Groot-Brittannië en de toekomstverwachtingen (par. 4).

2. Eigenaardigheid in historisch perspectief

Wat het Britse systeem van arbeidsverhoudingen voor Nederlanders zo ondoorzichtig maakt is vooral de hoge mate van pluriformiteit in organisatievormen. Zowel de organisatie van vakbonden en werkgeversverenigingen, als het samenstel van onderhandelings- en overlegstructuren kent niet de betrekkelijke uniformiteit die het in Nederland en West-Duitsland door bedrijfstakken en -sectoren heen heeft. In Groot-Brittannië zijn de belangrijkste organisatievormen en institutionele kaders „van onderaf” gegroeid. Zij zijn voortzettingen en modificaties van wat zich in het verleden binnen de bedrijven, op de werkplek zelf heeft ontwikkeld. Het spreekt vanzelf dat het aldus gegroeide patroon per bedrijf, regio en bedrijfstak grote verschillen kan vertonen. Van bovenaf bekeken krijgt men dan ook de indruk van een lappendeken, waarin slechts grote lijnen te ontdekken zijn wanneer

* Wetenschappelijk medewerker in de vakgroep Macro-sociologie van de Rijksuniversiteit te Leiden.

1) *Zie Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations* (Donovan Commission), Londen, 1968, blz. 95; H. A. Turner, *Is Britain really strike prone?*, Occasional Paper 20, Cambridge University Press, 1969; W. E. J. McCarthy, *The nature of Britain's strike problem*, *British Journal of Industrial Relations*, 1971, blz. 224-236.

men bereid is op iedere algemene regel een groot aantal uitzonderingen te maken.

De vraag is of men dit pluriforme en vaak fragmentarische bouwsel van arbeidsverhoudingen op verschillende niveaus wel recht doet door van een „systeem” te spreken. Het ontbreken van een centrale systematiek, respectievelijk de fricties en coördinatieproblemen tussen allerlei lokale en sectorale systematieken, zijn nu juist zo kenmerkend voor de Britse arbeidsverhoudingen. We moeten hier constateren dat ons denken over arbeidsverhoudingen in termen van omvattende nationale systemen in hoge mate is bepaald door de naoorlogse Nederlandse en Duitse geschiedenis. In beide landen is na de oorlog gekozen voor een relatief nieuwe aanpak, die slechts in beperkte mate voortbouwde op vooroorlogse gegevens en die uitging van centraal gedefinieerde ordeningsprincipes. Uit een oogpunt van macro-economische besturing is daarbij de hanteerbaarheid van sociaal-economische verhoudingen op verschillende niveaus voorop geplaatst. Systematiek en uniformiteit fungeren daarbij als instrumenten die de hanteerbaarheid vanuit een centrale besturingspositie vergroten. Deze beleidsmatige rationaliteit heeft echter ook ons denken over arbeidsverhoudingen doortrokken 2). Vanuit dit perspectief kunnen afwijkende situaties, zoals de Britse, licht een chaotische indruk wekken. Ik kom hierop in het vervolg nog terug en volsta hier met de constatering dat het Nederlands-Westduitse perspectief weinig adequaat is voor de bestudering van de Britse arbeidsverhoudingen.

Historische achtergronden

De genoemde pluriformiteit in de arbeidsverhoudingen van Groot-Brittannië vindt haar wortels in de vroege ontstaansgeschiedenis van de Britse industrie. Het is bekend dat de industriële productie zich in Groot-Brittannië veel eerder en ook veel geleidelijker ontwikkeld heeft dan in Duitsland en (zeker dan) in Nederland. Hierdoor is er met name in de eerste helft van de vorige eeuw een relatief lange periode waarin betrekkelijk grootschalige industriële productie gepaard gaat met het gebruik van nog grotendeels ambachtelijke technieken. De geschoolde vaklieden of *ambachtlieden* vormen daardoor in deze opbouwperiode een bijzonder belangrijke categorie binnen het Britse industrieproletariaat. Zij vervullen een sleutelrol in de productie én in de organisatie van de arbeid als marktpartij: de vakbonden.

Deze dubbele sleutelpositie van de ambachtlieden is er de oorzaak van dat de vroege Britse vakbeweging sterk het karakter van een beroepsgerichte organisatie heeft gekregen, de z.g. *craft unions*. Een kenmerk van deze organisatievorm is dat zij naast materiële positieverbetering met name ook de bescherming van het beroep tot doel heeft. Dit houdt in dat de bonden zich vooral sterk maakten voor behoud en vergroting van hun invloed op de werkinhoud en werkorganisatie, de opleiding tot de beroepsmatige kwalificatie en de toelating van arbeiders tot het betreffende beroep. De vroege beroepsbonden doen in dit opzicht sterk denken aan de gilden, waarmee zij op lokaal niveau ook duidelijke banden hebben.

De belangrijkste consequentie van deze vorm van vakbondsorganisatie is een sterk gedecentraliseerd patroon van onderhandelingen met de ondernemers. Het is immers onmogelijk vanuit een centrale positie greep te houden op een grote diversiteit van werksituaties. Daarom legden de „*craft unions*” zich vooral toe op bedrijfsgewijze onderhandelingen over inhoud en organisatie van het werk. Bovendien verzorgden zij de beroepsopleiding op de werkplek zelf in de vorm van een leerlingstelsel, waarmee tegelijkertijd per bedrijf de groei van het aantal ambachtlieden kon worden gereguleerd. Alleen ten aanzien van de kwalificatie-eisen vond meer gecentraliseerde afstemming plaats tussen de verschillende lokale bonden.

Door het grote belang van de beroepsbonden in de (lange) opbouwfase van de Britse industrie is de basis gelegd voor twee

Dit is de derde aflevering van de serie over „Arbeidsverhoudingen in Europa”, die de komende maanden in ESB zal worden gepubliceerd. Drs. F. Leijnse, wetenschappelijk medewerker aan het Sociologisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Leiden, bespreekt in dit artikel de arbeidsverhoudingen in Groot-Brittannië. In deze serie verschenen eerder:

• Prof. Dr. A. Peper: Contract en ruil. Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen (ESB van 4 april jl.);

• Drs. H. P. M. Knapen: Wennen aan de „nationale ramp”. De arbeidsverhoudingen in West-Duitsland (ESB van 2 mei jl.).

belangrijke elementen van het systeem van arbeidsverhoudingen. In de eerste plaats is daar het grote belang van onderwerpen betreffende de inrichting van het werk in de onderhandelingen. De dagelijkse werkpraktijk neemt een centrale plaats in bij het overleg tussen managements- en arbeidersvertegenwoordigers. In deze periode is de basis gelegd voor de grote invloed die de Britse vakbeweging heeft op werkinhoud, werkorganisatie en beroepskwalificatie. De geleidelijke opkomst van het systeem van onderhandelingen wordt dan ook geïnterpreteerd als een geslaagde poging van het management om de eenzijdige bepaling van het werk (*job control*) door de arbeiders te vervangen door vormen van bepaling-in-overleg 3). Deze poging is echter maar ten dele geslaagd en „*job control*” blijft een zaak waarin de Britse vakbeweging zich bijzonder gunstig onderscheidt van haar continentale tegenvoeters. Ten tweede kan erop worden gewezen dat de beroepsmatige organisatievorm van de bonden er debet aan is dat vakbondsorganisatie én onderhandelingsstructuren zich vooral op bedrijfs- en werkplaatsniveau hebben ontwikkeld. Hiermede is de basis gelegd voor het systeem van „werkplaatsonderhandelingen” (*workplace bargaining*) dat tot op de huidige dag het beeld van de Britse arbeidsverhoudingen bepaalt.

Het hierboven kort aangeduide organisatieprincipe van de beroepsbonden heeft zich in de geleidelijke opbouw van het Britse industriële apparaat kunnen vestigen en vastzetten. Daarbij is zeker ook van belang dat op politiek niveau kon worden aangesloten bij een traditie van liberaal-socialisme, het z.g. *Guild Socialism*, dat van oudsher een hoge mate van lokale zelfstandigheid waarborgde en ook zelf uit de organisatie rond het beroep was voortgekomen.

Van primair belang is echter dat de opbouwfase van de industrie lang genoeg geduurd heeft om de beroepsbonden in de gelegenheid te stellen de toenemende stroom van ongeschoolde arbeiders in de vakbeweging te integreren zonder hun organisatieprincipes drastisch aan te passen. En daar ligt tegelijk het belangrijke verschil met landen als Nederland en West-Duitsland. In deze landen ziet men in eerste instantie ook dat de vakbeweging zich ontwikkelt in de vorm van beroepsbonden, zoals die van de diamantbewerkers en sigarenmakers. De opkomst van de (groot)industrie gaat echter zo snel, en richt zich bovendien mede op sectoren waarin nog geen grootschalig ambacht aanwezig is, dat de belangrijkste en snelstgroeiende bonden hun leden vooral recruterende uit het groeiende leger van ongeschoolden. De ambachtelijke beroepsbonden worden daardoor binnen de vakbeweging al snel

2) Vgl. A. Peper (red.), *De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering*, Rotterdam, 1973; J. J. de Jong, *Het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen*, Rotterdam, 1974.

3) Vgl. R. Hyman, *Industrial relations*, Londen, 1975, blz. 44 en blz. 107/108.

overvleugeld door de grotere bedrijfsbonden, zoals die van de metaal- en textielarbeiders. Deze kennen door de snelle industriële ontwikkeling nauwelijks een ambachtelijke traditie en zoeken hun kracht minder in de beheersing van de werksituatie als wel in mobilisatie van grote aantallen werknemers. De gedachte van de collectieve arbeidsovereenkomst, eerst regionaal daarna landelijk, wordt dan ook door deze bonden omarmd. Hun onderhandelingsmacht op de werkplek is van de aanvang af onderontwikkeld.

In de zich ontwikkelende Britse industrie daarentegen hadden de beroepsbonden zich al geruime tijd een belangrijke sleutelpositie verworven. Daarbij was de groei van het aantal ongeschoolden veel minder spectaculair, zodat deze groep gemakkelijker kon worden geassimileerd. De *shop stewards* van de beroepsbonden konden daardoor hun greep op de werksituatie behouden en de zelfstandige organisatie van ongeschoolde arbeiders voorkomen. Wanneer in de Eerste Wereldoorlog op grote schaal de arbeidsinspanning in de industrie moet worden verhoogd zal de positie van de *shop stewards*, en van het door hen gedragen systeem van werkplaatsonderhandelingen, sterke nieuwe impulsen krijgen 4).

Men kan zich afvragen of deze lange historische uitwijding hier op zijn plaats is. Ik meen van wel, met name omdat veel onbegrip over wat er zich in Groot-Brittannië afspeelt zijn oorsprong vindt in het ontbreken van een historisch perspectief. Bovendien kan erop worden gewezen dat de Britse arbeidsverhoudingen, meer dan de continentale, een ongebroke relatie met het verleden hebben. Men zegt vaak dat de Engelsen „gevoelig zijn voor traditie”. Dat is zeker het geval, maar kan moeilijk worden verklaard uit een „volksaard” of specifiek Britse geestesgesteldheid.

Bijvoorbeeld wat betreft de arbeidsverhoudingen is de traditie van zo groot belang omdat allerlei organisatievormen en institutionele kaders in hun historische ontwikkeling geen ingrijpende historische breuken kennen. Groot-Brittannië heeft weliswaar in twee wereldoorlogen actief deelgenomen, maar is beide keren niet door een vijandelijke mogendheid bezet geweest. Dat betekent dat de oorlogsinspanning weliswaar een zekere druk heeft gezet op het bestaande institutionele kader en op de organisaties die daarin werkten, maar dat beide hun identiteit hebben behouden. In een aantal opzichten heeft de druk van de oorlogsinspanning zelfs bepaalde elementen van die identiteit versterkt. Zo is boven al aangestipt dat de roep om hogere produktiviteit in de oorlogsindustrie ongekende ontwikkelingsmogelijkheden bood aan de onderhandelingspositie van de *shop stewards*, bijvoorbeeld door het groeiende belang van prestatiebeloningssystemen.

Het voert wat te ver hierop nader in te gaan. Van belang is dat de historische dimensie een onmisbaar element is in de ontwikkeling van vooral de Britse arbeidsverhoudingen. Kan men wat de Westduitse arbeidsverhoudingen betreft nog volstaan met terug te gaan naar de aanvang van de wederopbouw in 1945, wat het Nederlandse systeem betreft wordt dat al problematischer. Ten aanzien van de Britse arbeidsverhoudingen zou dit echter een volstrekt onbegrijpelijk beeld opleveren. In de volgende bespreking van de actuele situatie zal dit naar ik aanneem duidelijk worden.

3. Het bestaande institutionele kader

Kenmerkend voor het institutionele kader van de Britse arbeidsverhoudingen is, zoals gezegd, dat het zich niet laat beschrijven als een systematisch opgebouwd geheel van overlegorganen van boven naar beneden. Er bestaan uiteraard wel allerhande organen waarbinnen het overleg plaatsvindt, maar de onderlinge relaties tussen deze grootheden, bijvoorbeeld de mate van onder- en bovenschikking, zijn als regel vloeïend. Wel kunnen enkele gemeenschappelijke kenmerken worden onderscheiden die eigen zijn aan de inrichting van arbeidsverhoudingen op vrijwel alle niveaus.

Collective bargaining

Belangrijk is in de eerste plaats dat in Groot-Brittannië geen formeel onderscheid wordt gemaakt tussen overleg en onderhandelingen. Op het continent kennen we deze onderscheiding wel, vooral waar het verschil wordt aangeduid tussen de relatie van ondernemer en vakbeweging en de relatie van ondernemer en personeelsvertegenwoordiging. We spreken van collectieve onderhandelingen, respectievelijk bedrijfsintern overleg (b.v. de ondernemingsraad) en werkoverleg. Parallel met dit onderscheid worden ook de te bespreken onderwerpen ingedeeld in arbeidsvoorwaarden enerzijds en arbeidsomstandigheden/arbeidsinhoud anderzijds. Het overleg, ook wel aangeduid als „de medezeggenschap” richt zich vooral op de laatste categorie onderwerpen en is een zaak van onderneming en personeelsvertegenwoordiging. De onderhandelingen betreffen uitsluitend de arbeidsvoorwaarden en vormen het werkterrein van werkgevers(organisaties) en vakbonden.

Zoals gezegd hebben in het Britse systeem de onderhandelingen minstens evenzeer betrekking op arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden als op arbeidsvoorwaarden. Bij zulke onderhandelingen is de vakbeweging, middels haar vertegenwoordiger, de *shop steward*, vanaf het laagste niveau direct betrokken. Dit systeem van *collective bargaining* wordt in Groot-Brittannië vrijwel algemeen gezien als de effectiefste manier om medezeggenschap van werknemers te realiseren 5). Waar sprake is van arbeidsverhoudingen die wij met de term overleg zouden aanduiden, zoals in de *Works Councils* (ondernemingsraden) en organen van *Joint Consultation* (werkoverleg), valt op dat deze in de praktijk direct gekoppeld worden aan het onderhandelingsstelsel. De gekozen leden van dergelijke overlegorganen zijn zonder uitzondering *shop stewards* en verkiezingen vinden plaats via de vakbondsafdelingen in het bedrijf 6).

Een sprekend voorbeeld van het primaat van het onderhandelingsstelsel leveren de voorstellen van de Committee of Inquiry on Industrial Democracy, naar haar voorzitter de Bullock-committee genoemd. Deze regeringscommissie stelt niet alleen voor op het niveau van de directie een paritaire vertegenwoordiging van aandeelhouders en werknemers in te stellen (aangevuld met een derde groep), maar tevens om deze laatste vertegenwoordiging direct te koppelen aan de vakbondsorganisatie in het bedrijf. De kandidaten zullen als regel *shop stewards* zijn, zij worden gekozen via de vakbondskanalen en alleen vakbondsleden hebben stemrecht 7). Ik noem dit voorbeeld om aan te geven dat het in Groot-Brittannië volstrekt normaal is de medezeggenschap van werknemers te omschrijven als een verbetering van hun onderhandelingspositie tegenover management en deze direct te koppelen aan de legitimiteit van de vakbeweging als enige werknemersvertegenwoordiger.

Workplace bargaining

Het grote belang van *collective bargaining* heeft natuurlijk alles te maken met de verbreiding van werkplaatsonderhandelingen als belangrijkste institutionele vorm van arbeidsverhoudingen. Ik zou dit als tweede kenmerk van het Britse systeem willen noemen. Belangrijke delen van de primaire arbeidsvoorwaarden worden, tegelijk met arbeidsomstandigheden en werkorganisatie, vastgesteld in direct overleg tussen

4) Vgl. M. Huiskamp, *Shop stewards en arbeiderszeggenschap*, Alphen a/d Rijn, 1976, blz. 54-59.

5) Donovan Commission, t.a.p., blz. 54; *Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy* (Bullock Committee), Londen, 1977, blz. 111.

6) Vgl. het bekende Leyland Participation Scheme, *Industrial Relations Review and Report*, nr. 117, dec. 1975, blz. 2.

7) Voor een uitgebreidere behandeling van dit thema zie: F. Leijnse, De werknemerscommissaris in het distantiemodel, *Beleid en Maatschappij*, juni 1977.

managementsfunctionarissen en shop stewards. Dit kan op verschillende niveaus binnen de onderneming gebeuren. Soms wordt de term *workplace bargaining* gebruikt om onderhandelingen aan te duiden die een hele onderneming betreffen, de z.g. „company bargaining”. Hierin zijn doorgaans de bedrijfs- of concernleiding en de bezoldigde bestuurders en top-vakbondsvertegenwoordigers („conveners”) uit de bedrijven betrokken. Uit deze onderhandelingen resulteren doorgaans raamovereenkomsten, bijvoorbeeld over loonstructuur en -verhoudingen, hoewel, zoals bij Ford, de overeenkomst ook gedetailleerder kan zijn. Aan de andere kant van het scala wordt „workplace bargaining” ook gebruikt om het directe overleg tussen arbeider en voorman of shop steward en voorman/afdelingschef aan te geven. Uit deze onderhandelingen resulteren dan afspraken over het werk, maar ook over de toepassing van de functieclassificatie of de hoogte van het tarief.

Er zijn geen vaste regels betreffende de onderwerpen die op verschillende niveaus in onderhandeling kunnen worden gebracht. Dergelijke onderlinge afstemmingen zijn per bedrijf verschillend en komen voort uit de specifieke krachtsverhoudingen tussen werknemers en management binnen het bedrijf. Zo kan bij het ene concern het basisloon in de concern-CAO worden vastgelegd (b.v. British Steel), terwijl bij het andere de concernwijze onderhandelingen alleen de pensioenregeling tot onderwerp hebben en alle andere arbeidsvoorwaarden op bedrijfsniveau worden geregeld (b.v. Rolls Royce Vliegtuigmotoren). Ook binnen een concern kunnen dergelijke verschillen optreden, vooral als het concern is samengesteld door fusie van oorspronkelijk zelfstandige ondernemingen, zoals British Leyland.

Een belangrijke bron van onderhandelingsonderwerpen in de werkplaatsonderhandelingen wordt gevormd door de z.g. „dispute procedures”. Dit zijn, doorgaans in de bedrijfs- of bedrijfstak-cao vastgelegde, voorgeschreven procedures die moeten worden gevolgd wanneer zich tussen management- en werknemersvertegenwoordigers een verschil van mening voordoet. De procedures zijn erop gericht oplossing van problemen op een zo laag mogelijk niveau te stimuleren. Pas wanneer op het lage niveau geen overeenstemming kan worden bereikt, bijvoorbeeld tussen de shop steward en de voorman, wordt het in de procedure omschreven naast hogere niveau ingeschakeld, bijvoorbeeld onderhandelingen tussen de „convener” en het afdelingsmanagement. De procedure schrijft als regel de onderhandelingsniveaus én de betrokken onderhandelingspartners van onder naar boven in de organisatie voor 8).

In de procedure, die vooral in de eerste fasen vaak een informeel karakter heeft, kunnen verschillende onderwerpen worden ingebracht. Individuele klachten, maar ook verlangens van bepaalde groepen van personeelsleden kunnen zo onderhandelbaar worden gemaakt. Het hangt van de krachtsverhoudingen af over welke zaken ook werkelijk wordt onderhandeld en over welke men eenvoudig constateert geen overeenstemming te kunnen bereiken.

Shop stewards

Uit het voorgaande komt al naar voren dat een centrale rol in het Britse systeem van arbeidsverhoudingen wordt vervuld door de werknemersvertegenwoordiger of *shop steward*. De rol van de shop steward is een derde kenmerk waarin het Britse systeem zich wezenlijk onderscheidt van wat wij in Nederland en West-Duitsland gewend zijn. Kenmerkend voor de shop steward is dat hij door de vakbondsleden in een bepaald bedrijfs onderdeel als hun vertegenwoordiger is aangewezen en vervolgens als zodanig door zijn bond wordt erkend. Daardoor staat in zijn mandaat centraal dat hij tegenover de bedrijfsleiding als groepsvertegenwoordiger en onderhandelaar optreedt, primair verantwoordelijkheid verschuldigd is aan zijn kiezers op de werkvloer en pas daarna de rol van vakbondsvertegenwoordiger vervult.

De groep arbeiders die door één shop steward wordt

vertegenwoordigd kan sterk variëren in grootte en samenstelling. Wat het laatste betreft zijn er ruwweg twee typen: een groep die gekenmerkt wordt door een bepaalde lokatie (afdeling, werkplaats) in het bedrijf en een groep die gekenmerkt wordt door haar functie, bijvoorbeeld onderhoudsmonteurs of schoonmakers. In de praktijk zijn deze indelingscriteria niet altijd eenduidig: een kraandrijver die zijn werk in een bepaalde afdeling verricht kan behoren tot de vakbondsgroep van de produktiewerkers in die afdeling of tot een aparte kraandrijversgroep die het hele bedrijf omvat. Ook hier is weer sprake van een vaak historisch gegroeide situatie: de in het verleden door management verleende onderhandelingsrechten en de pragmatische afspraken tussen de bonden over verdeling van het werkterrein doen een per bedrijf verschillend patroon ontstaan.

De laatste tien jaar is er onder shop stewards een sterke beweging ontstaan om tot meer onderlinge afstemming te komen. In veel bedrijven zijn *Joint Shop Steward Committees* gevormd, waarin althans de stewards van dezelfde vakbonden samenkomen. Soms treffen in het verband van de „Joint” ook stewards van verschillende bonden elkaar. Op concernniveau bestaan nu vaak z.g. „Combine Committees” die dezelfde functie hebben als de „Joints”. Hoewel in een enkel geval aan deze Committees bepaalde onderhandelingsrechten door de stewards zijn overgedragen, moet echter de mate van centralisatie langs deze weg niet worden overschat. De shop stewards blijven in de eerste plaats verantwoordelijk verschuldigd aan hun eigen kiezers. Hun deelname in de „Joint Committee” draagt dan ook meer het karakter van vrijwillige coördinatie, voor zover in het belang van die kiezers, dan van gecentraliseerde besluitvorming. Het werkterrein van de „Joint Committee” houdt juist daar op waar de belangen van verschillende werknemersgroepen met elkaar in conflict komen.

Hoewel de „Joint” en „Combine Committees” als regel niet erkend worden als officiële vakbondsorganen nemen de shop stewards wel langs andere lijnen deel in de besluitvorming binnen de vakbeweging. Zij hebben grote invloed in de lokale en regionale besturen en via deze in de congressen en algemene besturen van de bonden. In tegenstelling tot het in Nederland gebruikelijke patroon bestaan de bondsbesturen van de Britse vakorganisaties merendeels uit vertegenwoordigers van de afdelingen, onbezoldigde functionarissen dus. Vooral senior shop stewards en „conveners” vinden langs deze lijn hun weg naar beleidsbepalende posities in de vakbondsorganisatie 9).

Het ligt voor de hand een parallel te trekken tussen de shop stewardsorganisatie en het vakbondswerk in de bedrijven (bedrijvenwerk) van de Nederlandse vakbeweging. Ik zou echter vooral willen wijzen op de grote verschillen tussen beide vormen van organisatie, verschillen die een vergelijking op onderscheiden punten weinig vruchtbaar maken. Puntsgevijs kunnen als verschil worden genoemd:

- de shop-stewardsbeweging heeft zich in een zekere zelfstandigheid en vaak zelfs los van de officiële vakbondsorganisatie ontwikkeld 10). Het bondswerk in de bedrijven in Nederland is daarentegen vanaf haar ontstaan een uitdifferentiatie van de bestaande vakbondsorganisatie met een in hoge mate daarbinnen ingekaderd en geïntegreerd werkterrein 11);

8) R. Hyman, *Disputes procedure in action*, Londen, 1972.

9) I. Boraston e.a., *Workplace and union*, Londen, 1975.

10) Vgl. G. Degen, *Shop stewards*, Frankfurt, 1976; M. Huiskamp, op. cit.

11) Ik heb dit wat nader uitgewerkt in: F. Leijnse, *Democratie in de vakbeweging, Mens en Maatschappij*, boeknummer 1973; en F. Leijnse, *Bedrijvenwerk en werkplaatsonderhandelingen, Mens en Maatschappij*, 1977/4.

- de shop steward heeft uit hoofde van zijn functie onderhandelingsrechten binnen het bedrijf: hij treedt in direct contact met managementfunctionarissen, is gerechtigd een groep werknemers te vertegenwoordigen en kan namens deze groep bindende afspraken maken met het bedrijf. De vakbond heeft hierop slechts een indirecte invloed in die zin dat zij een shop steward zijn officiële erkenning kan ontnemen. Dit wordt echter slechts in extreme gevallen gedaan en is bovendien alleen effectief wanneer de steward tegelijkertijd de steun van zijn achterban verliest en (dus) door het management kan worden genegeerd. Is dat laatste niet het geval dan zal de betreffende steward als regel gewoon blijven functioneren. Bestuurs- en kaderleden binnen het vakbondswerk in de bedrijven daarentegen zijn primair vakbondsfunctionarissen. Zij vertegenwoordigen *de bond* in het bedrijf. Zij beschikken niet over onderhandelingsrechten: deze zijn voorbehouden aan de bezoldigde bestuurder. De taak van het bondswerk is dan ook grotendeels adviserend en ondersteunend;

- in de shop-stewardsorganisatie zijn groepen werknemers die specifieke belangen hebben verzekerd van een directe vertegenwoordiging van deze belangen bij de bedrijfsleiding. De belangrijkste taak van de shop steward is de directe belangenbehartiging op de werkplek. Het vakbondswerk in de bedrijven in Nederland beweegt zich daarentegen nauwelijks op het niveau van de werkplek (werkvloer, om een gangbaar anglicisme te gebruiken). De werkzaamheid van besturen van bedrijfsledengroepen en ondernemingsafdelingen is grotendeels gericht op het totale bedrijfsbeleid, hetzij via een ondersteuning van de kritische functie van de ondernemingsraad, hetzij via adviserend van de bezoldigde bestuurder. In deze besturen is dan ook een evenredige vertegenwoordiging van verschillende personeelscategorieën niet voorgeschreven. Het is bekend dat in het algemeen werknemers uit de geschoolde handarbeidersfuncties, lagere leidinggevenden en administratief personeel ruim oververtegenwoordigd zijn in bestuurs- en kaderfuncties binnen het vakbondswerk.

Hoewel aanmerkelijk meer verschillen zijn te noemen lijkt mij deze korte aanduiding voldoende om aan te geven dat de shop-stewardsorganisatie een heel ander karakter heeft dan het vakbondswerk in de bedrijven. Bovendien zijn er weinig redenen om te veronderstellen dat zich de komende jaren meer overeenkomsten zullen gaan ontwikkelen. De achtergrond van beide organisaties is daarvoor te zeer verschillend.

Bedrijfstakniveau en daarboven

Als vierde en laatste belangrijke kenmerk van de Britse arbeidsverhoudingen volgt uit het bovenstaande min of meer logisch dat het meer centrale niveau zwak is geïnstrumenteerd. Weliswaar bestaan in een aantal bedrijfstakken landelijke of regionale cao's, maar deze hebben als regel het karakter van een minimumvoorziening. Vastgelegd worden slechts een aantal van de secundaire arbeidsvoorwaarden en de minimumloonniveaus. Bovendien nemen lang niet alle bedrijven in het bedrijfstakgewijze overleg deel; vooral de grotere bedrijven, die met hun arbeidsvoorwaarden ver boven het minimumniveau zitten trekken zich terug uit het overleg en schakelen over op een bedrijfs-cao.

Maar ook wanneer de bedrijfstakcontracten een gedetailleerde inhoud hebben en bijvoorbeeld de jaarlijkse stijging van het basisloon vastleggen, moet men er rekening mee houden dat de reële ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in de bedrijven daarvan sterk kan afwijken. Het basisloon is in Groot-Brittannië namelijk een aanzienlijk minder belangrijk onderdeel van het totale inkomen dan bijvoorbeeld in Nederland. Op grond van een in 1975 verricht survey-onderzoek komt Daniel tot de slotsom dat voor een meerderheid van bedrijven in Groot-Brittannië beslissende loononderhandelingen plaatsvinden op werkplaatsniveau. In 66% van de bedrijven in de verwerkende industrie worden

loonsystemen toegepast die elementen bevatten van prestatiebeloning 12). Hoewel de omvang van het prestatieloon uiteraard uiteenloopt mag er van worden uitgegaan dat dit in het algemeen niet minder dan 20% van het totale inkomen belooft.

In dit licht is het niet verwonderlijk dat Brown opmerkt dat in bedrijfstakken waar tariefssystemen het meest voorkomen tussen 1953 en 1972 slechts een vijfde deel van de loonstijging kan worden teruggevoerd op de uitkomsten van centrale onderhandelingen. De rest is binnen de bedrijven tot stand gekomen, vaak zelfs zonder enige vorm van formele onderhandelingen in het dagelijks contact tussen werknemers en eerste-lijnsmanagement 13). Hoewel de tegenspraak met de feiten hier wel zeer treffend is blijft men aan beide zijden van het Britse bedrijfsleven sterk geloven in het produktiviteitsbevorderende effect van prestatiebeloning. Zelfs wanneer bedrijven overschakelen op systemen van functieclassificatie („job evaluation” en „graded wages structures”) wordt in zeer vele gevallen een vorm van prestatietoelag gehandhaafd. Dit reduceert het effect van de bedrijfstakgewijze overeenkomsten tot een minimum.

Ook op macro-economisch niveau is de instrumentering van het arbeidsvoorwaardenoverleg zeer zwak. De centrale organisaties aan werkgevers- en werknemerszijde, respectievelijk de Confederation of British Industry en het Trades Union Congress, zijn losse federaties van zelfstandige organisaties. De mate waarin deze organisaties bereid zijn binnen de federatie hun beleid op dat van andere organisaties af te stemmen hangt af van de incidentele convergentie of divergentie van belangen. Er vindt dus op zijn hoogst centrale coördinatie plaats, vergelijkbaar met de jaarlijkse afstemming van cao-eisen van de Nederlandse vakbonden binnen het arbeidsvoorwaardenpakket van het CNV en de FNV. Een belangrijk verschil is echter dat in Nederland de met elkaar coördinerende instanties (de bondsbesturen) ook werkelijk het cao-beleid voeren, terwijl er in Groot-Brittannië weinig garanties zijn dat de achterban van bonden in de bedrijven binnen haar eigen onderhandelingsystemen de centrale afspraken zal volgen.

Landelijk arbeidsvoorwaardenoverleg wordt in deze situatie een uiterst hachelijke zaak. De geschiedenis van de Britse loonpolitiek in de jaren zestig laat dat duidelijk genoeg zien 14). De partijen moeten een buitengewoon gecompliceerde afweging maken van de belangen van verschillende categorieën bedrijven, verschillende categorieën werknemers en de overheid. Maar bovendien moeten zij de kansen afwegen dat bepaalde categorieën op hun eigen onderhandelingsniveau in een zodanige positie zullen verkeren dat zij de effecten van de loonpolitiek ongedaan kunnen maken. De mogelijkheden daartoe zijn, gezien de veelheid van onderhandelingsvormen en -niveaus, in ruime mate aanwezig.

Ik geloof dat het laatste gegeven een zeer essentieel kenmerk van het Britse systeem van arbeidsverhoudingen is. Van links tot rechts op het politieke spectrum is men onder geen beding bereid het principe van de *souvereiniteit in eigen kring* aan te tasten. Deze door en door liberale opvatting van arbeidsverhoudingen (die men in Nederland overigens meer in gereformeerde kring tegenkomt) doet iedere loonpolitiek die niet gebaseerd is op een grote mate van vrijwilligheid, afweging van belangen en democratische consensusvorming tot mislukken.

4. Recente ontwikkelingen

Zoals bekend heeft de Labour-regering vooral in de jaren 1975 tot 1977 een redelijk effectieve „incomes policy” ge-

12) W. Daniel, *Wage determination in industry*, Londen, 1976, blz. 26/27, 29 en 121.

13) W. Brown, *Piecework bargaining*, Londen, 1973, blz. 34.

14) H. Clegg, *How to run an incomes policy*, Londen, 1971.

voerd. In de loop van 1974 kwamen TUC en Labour overeen dat de regering in haar beleid de voorrang zou geven aan de bestrijding van de werkloosheid en verbetering van de inkomenspositie der laagstbetaalden. In ruil hiervoor zou de TUC er bij haar leden-vakbonden op aandringen de loonsverhoging te houden binnen een centraal vast te stellen norm en bovendien minstens 12 maanden te laten verlopen tussen opeenvolgende contractsherzieningen. De eerste fase van dit beleid was gebaseerd op een centraal vastgestelde norm: de lonen zullen met een zekere vertraging de stijging van de consumptieprijsindex volgen. Deze norm komt echter in de zomer van 1975 onder druk te staan door een aanzienlijke versnelling van het inflatietempo. Tussen TUC en regering wordt dan een norm voor de tweede fase afgesproken: de lonen zullen tussen augustus 1975 en augustus 1976 met niet meer dan £ 6 per week stijgen. In de zomer van 1976 volgt een nieuwe afspraak, weer voor ongeveer een jaar, die de contractloonstijging beperkt tot tussen de £ 2.50 en £ 4 per week. Vervolgens nemen de spanningen binnen de vakbeweging zodanige vorm aan dat de TUC slecht weifelend en na 1978 helemaal niet meer, tot nieuwe afspraken met de regering kan komen. Waar nog sprake is van een norm heeft deze de vorm van een procentuele verhoging.

Men kan stellen dat in de genoemde eerste drie fasen van de „incomes policy” de gestelde normen redelijk goed zijn nageleefd 15). Er lijken twee belangrijke oorzaken aan te wijzen voor dit treffende verschil met eerdere loonpolitieke ervaringen. In de eerste plaats is er een duidelijke relatie tussen de inhoud van de gestelde loonnorm en een wijziging in de krachtsverhoudingen binnen de Britse vakbeweging. In het algemeen kan worden gesteld dat in het begin van de jaren zeventig de categorie ongeschoolde laagbetaalde werknemers binnen de vakbeweging in betekenis toeneemt. Mede door de groei van de shop-stewardsorganisatie in de jaren zestig is hun positie in de vakbeweging sterker geworden, en hebben hun vertegenwoordigers centralere posities in het apparaat verworven. Deze groeiende invloed is deels ten koste gegaan van de positie van de van oudsher invloedrijke groep van geschoolde vaklieden. De bereidheid van de TUC om vooral de tweede en derde fase van de „incomes policy” te steunen heeft een duidelijke relatie met het nivellerende karakter van de daarin gehanteerde norm (vast bedrag). Voor de laagbetaalden lijkt dit een effectievere weg om de vaak aanzienlijke loonverschillen te verkleinen dan door middel van werkplaatsonderhandelingen. Op dit laatste vlak is hun onderhandelingspositie namelijk veel zwakker dan die van de vaklieden, die niet zelden sleutelposities in het productieproces innemen.

Een tweede oorzaak van de effectiviteit van de loonpolitiek in die jaren is de verzwakking van de onderhandelingspositie der geschoolde, en beter betaalde werknemers door mechanisering en recessie. Sleutelposities in het productieproces kunnen via werkplaatsonderhandelingen effectief worden omgezet in betere arbeidsvoorwaarden wanneer er sprake is van een stabiel functieniveau en hoge capaciteitsbenutting. Komt daarentegen de kwalificatie onder druk te staan door overname van taken door de machine, en/of is er sprake van aanzienlijke overcapaciteiten dan neemt de macht van zulke sleutelposities af. Dit nu is in de jaren zeventig het geval en men kan constateren dat de geschoolde werknemers veel minder dan in de jaren zestig in staat zijn de aantasting van loonverschillen door een nivellerende loonpolitiek, via werkplaatsonderhandelingen ongedaan te maken.

Brown komt dan ook tot de conclusie dat de loonverschillen in de bedrijven inderdaad aanzienlijk zijn verminderd en dat het centrale loonbeleid daarvan de belangrijkste oorzaak is 16). Daarmee is echter tegelijkertijd aangegeven waar de belangrijkste spanningsbron ligt van waaruit de vakbondsdeelnemers aan het „social contract” onder druk komt te staan.

In de loop van 1977 ziet de vakbeweging steeds minder kans de opposerende geschoolde arbeiders aan haar beleid te binden. Er vinden wilde stakingen plaats, met name onder die

categorieën vaklieden die het beloningsverschil met ongeschoolde productie-arbeiders sterk hebben zien teruglopen, zoals de gereedschapmakers bij British Leyland. Hier en daar dreigt deze oppositie zich buiten de vakbonden te organiseren in zelfstandige shop-stewardsorganisaties, vooral daar waar men in de „Joints” een meerderheid van shop stewards uit de productie-afdelingen tegenover zich vindt.

Om de problemen de baas te worden bindt de TUC zich minder sterk aan de loonnorm. De „opdracht” aan de bonden krijgt meer het karakter van een aanwijzing. Ten slotte haakt de vakbeweging in 1978 helemaal af. De regering van haar kant probeert langs twee wegen het tij te keren. Enerzijds stapt zij af van het nivelleringsstreven en komen er weer procentuele loonrondes, anderzijds tracht zij de norm ingang te doen vinden door in de onderhandelingen in de overheidssector, waar zij immers als werkgever optreedt, het voortouw te nemen. Het „voorbeeld” dat moet uitgaan van gematigde loonstijgingen in de „public sector” kan dan in de plaats komen van de wegvallende coördinatie in TUC-verband. In eerste instantie levert de eerste strategie redelijk succes op. De door Minister van Financiën Dennis Healey aangegeven 10% wordt weliswaar niet algemeen, maar toch gemiddeld aardig benaderd. Hier lijkt weer de weinig rooskleurige onderhandelingspositie van de geschoolden van invloed te zijn geweest, evenals de niet verdergaande aantasting van hun relatieve loonsvoorsprong.

In de loop van 1978 begint de tweede strategie echter op steeds meer weerstand te stuiten. Het is weliswaar een voor de hand liggende gedachte om als overheid loonpolitiek te bedrijven via de contracten in de publieke sector, maar het wordt moeilijker als de voorwaarden voor loonmatiging juist in die sector weinig gunstig zijn. Op twee punten is dit het geval: in de eerste plaats is de publieke sector in Groot-Brittannië van oudsher het deel van de economie waar de lonen gemiddeld laag zijn. Wat dat betreft zijn er zeer opmerkelijke verschillen tussen de positie van Nederlandse en Britse overheidsdienaren. In de tweede plaats is de situatie in de publieke sector door de vermindering van de overheidsuitgaven zeker in Groot-Brittannië onder bijzonder grote druk komen te staan: zowel de zekerheid van de arbeidsplaats als het relatieve niveau van de arbeidsvoorwaarden zijn de laatste jaren aangetast. Onder deze omstandigheden is het niet verwonderlijk dat de pogingen om het nieuwe loonbeleid, met name de recente 8%-norm, via de publieke sector ingang te doen vinden hebben geleid tot stakingen op grote schaal.

5. Lessen voor de toekomst

Het loonbeleid van de Britse regering lijkt dus op breken te staan en men kan zeggen dat in dit opzicht de val van Callaghan als een „redding door de gong” kan worden gezien. De vraag is echter wat er vervolgens staat te gebeuren. In zijn algemeenheid lijken de grenzen van de loonpolitiek wel te zijn bereikt. De strategie van loonbeheersing als remedie tegen alle economische kwalen levert weinig effectieve resultaten en is, mede daardoor, niet meer te legitimeren. Het begint ook in Groot-Brittannië duidelijk te worden dat de „export-led growth” (economische groei door vergroting van de export) niet alleen afhankelijk is van de loonkostenverhouding met het buitenland. Wat dat laatste betreft is de positie van de Britse industrie er de afgelopen jaren niet op achteruit gegaan, mede door het achterblijven van de loonontwikkeling bij de inflatie.

Probleem is veeleer het achterblijvende investeringsniveau in de industrie en het uitwijken van kapitaal naar het buiten-

15) W. Brown, *Incomes policy and pay differentials*, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 58, 1976, nr. 1.

16) W. Brown en K. Sisson, *A positive incomes policy*; Fabian Tract, nr. 442, Londen, 1976.

land (banken, verzekeringen en onroerend goed, maar ook industrieel kapitaal). De situatie vraagt om duidelijk meer dan een beperkt loonbeleid en ook vanuit de Labour Party neemt de roep om een omvattender planningspolitiek in kracht toe (17). Greep op de investeringen middels planningsovereenkomsten en penetratie van de overheid in de gemonopoliseerde sector van de economie zijn daarbij de sleutelbe-grippen.

Naar de kant van de arbeidsverhoudingen speelt echter vooral de legitimiteitskwestie een rol. Zoals gezegd kan een inkomensbeleid in Groot-Brittannië bij het vigerende systeem van arbeidsverhoudingen alleen effectief zijn wanneer het is gebaseerd op vrijwilligheid en brede democratische consensusvorming. Ook een planningsstrategie in het algemeen moet aan deze voorwaarden voldoen en het is in de binnen Labour circulerende ideeën dan ook opvallend hoeveel aandacht wordt besteed aan de inschakeling van vakbondsvertegenwoordigers op alle niveaus in de planningsprocedure. Wat betreft het loonbeleid is deze eis echter dwingend.

De strategie van consensusopbouw kan m.i. niet zonder een materiële basis: goed vertrouwen is nu eenmaal slechts in geringe mate voorhanden. De ervaringen van de laatste jaren lijken een vingerwijzing te geven in drie richtingen:

- de overheid kan niet tegelijkertijd drastisch bezuinigen in de publieke sector én van de lagerbetaalden in die sector een extra loonoffer vragen;
- ieder nieuw loonbeleid zal voor de vakbeweging ongeloofwaardig zijn als geen drastische maatregelen worden genomen om de laagstbetaalden een reële welvaartsstijging te garanderen;
- een belangrijke onzekerheid in de implementatie van het beleid zou kunnen worden weggenomen door de invoering van enigerlei vorm van automatische prijscompensatie.

Daarnaast is het echter vóór alles nodig dat de loonpolitieke strategie ruimte biedt aan de eigen inbreng van de werkplaatsonderhandelingssystemen. Deze hebben immers hun eigen set van criteria waaraan de redelijkheid („fairness”) van loonsverhogingen wordt gemeten. In dit verband is voorgesteld te komen tot een systeem van *kitty bargaining*, waarbij

de loonsomstijging van de bedrijven landelijk wordt genormeerd maar daarbinnen door werkplaatsonderhandelingen wordt uitgemaakt hoe de verdeling zal zijn. Daarnaast is gesuggereerd dat de ruimte voor werkplaatsonderhandelingen gezocht zou kunnen worden in een uitbreiding van het aantal onderhandelbare onderwerpen, bijvoorbeeld betreffende arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie en zeggenschap. Dit lijkt echter een weinig realistische suggestie in een land waar het lage loonniveau er de oorzaak van is dat veel van dergelijke onderwerpen alleen daar aan de orde worden gesteld waar zij een directe relatie hebben met het loon, bijvoorbeeld bij stukwerk (18).

Ik heb de neiging het consensusprobleem centraal te stellen bij de vraag naar factoren die de effectiviteit van de loonpolitiek bepalen. De Labour-regering heeft in haar eerste jaren laten zien dat enige gevoeligheid voor de diverse geluiden uit de vakbeweging (hoewel vooral ingegeven door de wijze waarop de mijnwerkers de regering van Heath ten val, en Callaghan aan het bewind, hadden gebracht in 1974) de sleutel is tot loonpolitiek succes. Daarbij kan niet worden volstaan met consultaties van de TUC-top, maar gaat het er juist om de signalen vanaf de lagere niveaus te registreren. Nu de Conservatieven aan de macht zijn gekomen lijkt de kans op een dergelijke sensitiviteit voorlopig wel verkeken. Margaret Thatcher lijkt meer het type voor een nieuwe aanval op de vakbonden dan voor een verstandig liberaal loonbeleid. Maar ook als Jim Callaghan was teruggekomen, zou de kans op een effectief beleid niet 100% zijn geweest. Veel zou afhangen van de mate waarin de planningsideeën van Labours linkervleugel tot een coalitie weten te komen met de wensen van „free collective bargaining” aan vakbondszijde. Onder die conditie zou een toenemende politieke macht van de vakbeweging weleens de sleutel, niet tot Groot-Britanniës ondergang, maar tot zijn heropleving kunnen zijn.

Frans Leijnse

17) S. Holland, *The socialist challenge*, Londen, 1975.

18) E. Batstone e.a., *Shop stewards in action*, Oxford, 1978, hfst. 6.

Vacatures

Functie:	Blz.:
<i>ESB van 23 mei</i>	
Docenten bedrijfseconomie voor de Chr. HEAO te Zwolle	506
Economisch medewerk(st)er voor de stafafdeling voor onderzoek en advies van Het Nederlands Christelijk Instituut voor Volkshuisvesting (NCIV) te De Bilt	507
Academicus voor de Sectie Tandartsen Medewerkers Ziekenfonds van De Nederlandsche Maatschappij tot Bevordering der Tandheelkunde te Utrecht	510
Ervaren econoom op sociaal-economisch terrein voor het Instituut voor sociaal-economisch onderzoek van de Stichting E.T.I. te Utrecht	517
Econoom met belangstelling voor regionaal-economisch onderzoek voor het Instituut voor sociaal-economisch onderzoek van de Stichting E.T.I. te Utrecht	517
Docent algemene economie en bedrijfskunde aan de Rijks Hogere Landbouwschool te Deventer	517
Econoom t.b.v. het secretariaat van de sector verwerkte produkten van het Hoofdprodukschap voor Akkerbouwprodukten te Den Haag	518
Econoom (m/v) bij Financiën en Economie (Financiële en Bouweconomische Aangelegenheden, Onderzoek) voor de Dienst der Publieke Werken van de Gemeente Amsterdam	519

Econoom voor de Nederlandsche Middenstandsbank te Amsterdam	519
Chef afdeling kosten en financiering (m/v) t.b.v. de Hoofdafdeling Sociale Rekeningen van het Centraal Bureau voor de Statistiek te Voorburg	520
Academici (economen en juristen) (m/v) voor de functie van adjunct-inspecteur van financiën t.b.v. de Inspectie der Rijksfinanciën van het Ministerie van Financiën te Den Haag	520
Beleidsmedewerker (m/v) t.b.v. de Directie Binnenlands Geldwezen, Afdeling Nationale Monetaire Zaken, Bureau Monetair en Kapitaalmarktbeleid van het Ministerie van Financiën te Den Haag	520
Academisch gevormd bedrijfskundige bij de dienstverlenende eenheid Personele Zaken van de Technische Hogeschool Eindhoven	II
Beleidsmedewerker (m/v) t.b.v. het Directoraat-Generaal van het Verkeer, Afdeling Financiën van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat te Den Haag	III
Beleidsmedewerker (m/v) t.b.v. het Directoraat-Generaal van Scheepvaart, Directie Scheepvaartpolitiek, Afdeling Economische Zaken en Research van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat te Den Haag	III
Econoom (m/v) t.b.v. de Centrale Afdeling Financieel-Economische Zaken van het Ministerie van Volksgezondheid en Milieuhygiëne te Leidschendam	III
Wetenschappelijk medewerker (m/v) t.b.v. de Hoofdafdeling Statistieken van Arbeid, Inkomen en Consumptie, Afdeling Lonen van het Centraal Bureau voor de Statistiek	III
Directeur voor de Rabobank Ermelo-Harderwijk	IV

Aftopping

DRS. R. F. M. LUBBERS*

In *ESB* van 16 mei zijn een tweetal artikelen, één van de hand van de heer T. de Bruin en één van de hand van Prof. Bosman, verschenen over de z.g. aftopping. Het eerste artikel spreekt een voorkeur uit voor een korting op de inflatiecorrectie, het tweede bekritiseert aftopping in zijn aspect van ongewisheid, namelijk het inflatietempo zelf. Reden te over om enkele overwegingen hier nog eens de revue te laten passeren.

Voorop zij dan gesteld dat het doel van *Bestek '81* is de werkgelegenheid te bevorderen via een meersporenbeleid. Belangrijke beleidselementen zijn daarbij onder meer het bereiken van ombuigingen in de overheidssector om zo een opwaartse druk op de arbeidskosten vanuit de collectieve sector te voorkomen en daarnaast een rechtstreekse poging het gebouw van salarissen en sociale uitkeringen „bij de weg te houden”.

Om met dit laatste te beginnen. Dat valt niet mee. De uitkomsten van de loononderhandelingen zijn hoger dan vooraf door alle partijen met de mond als wenselijke norm werd beleden. Daarnaast vergt het functioneren van de arbeidsmarkt dat voor bepaalde soorten schaarse arbeid méér betaald wordt.

Dit komt tot uitdrukking in een pittig incidenteel. Andere beloningsverhoudingen betekenen bij het gebrek aan economische ruimte dat thans actueel is, herverdeling van inkomens. In de praktijk is het „omhoog” echter veel gemakkelijker dan het „omlaag”. Dat „omlaag”, een nuttige min-post bij het incidenteel, kan bestaan uit lagere aanvangssalarissen (vergelijk bijvoorbeeld jonge academici), een tragere salarisopbouw, lagere plafonds enz. Zo'n aanpak verdient te worden aangevuld met een globale aftopping die ruimte schept, hoe bescheiden ook, voor andere beloningsverhoudingen. Nu kan men natuurlijk zeggen dat ook bij hogere-inkomensgroepen schaarsteverschijnselen optreden. Dat moge zo zijn. Voorshands echter meen ik dat deze, voor zover zij daar voorkomen, ook beter „incidenteel” opgevangen kunnen worden.

Tot zover de intrinsieke merites van de aftopping. Een bezwaar dat wel tegen aftopping aangevoerd wordt is de geringe kwantitatieve betekenis ervan in macro-zin. Wij praten over minder dan f. 100 mln. Dit argument zal sommigen aanspreken. Ik moet er echter op wijzen dat de beruchte correctie op de sociale uitkeringen, de 0,2% tot 0,7%, ook minder dan f. 100 mln. per zes-maandsperiode betekent. Macro zijn beide dus even belangrijk of onbelangrijk. Ik voeg hieraan toe dat in het 1-juli-pakket de kwantitatieve betekenis van de uitzuivering in de index voor het minimumloon en de sociale uitkeringen van de toeslagen in de bouw- en uitzend-cao's verreweg het belangrijkste is. Dat maakt immers een veelvoud van de hierboven genoemde bedragen uit. Dat verleent het 1-julipakket zijn gewicht.

Daarmee zij meteen ook iets gezegd over het formele bezwaar tegen de aftopping, de doorbreking van contracten. Nu moet, afgezien van het feit dat het parlement en met name de CDA-fractie reeds veel eerder haar standpunt over de aftopping, zonodig wettelijk, gegeven had, vastgesteld worden dat de operatie „bouw- en uitzend-cao's” ook een doorbreking van wetten en automatismes is. Waarom daar dan lichter aan getild? Ik doe dat niet;

integendeel, ik meen dat de werkgelegenheid dit hele pakket noodzakelijk maakt.

Waarom geen verminderde inflatiecorrectie? Daarvoor hebben twee argumenten gegolden. Op de eerste plaats was bij de ambtenaren en de daaraan gelieerde tarieven voor de vrije beroepen, alsmede in het gesprek met trendvolgers reeds een trend naar aftopping ingezet. Verminderde inflatiecorrectie zou voor hen „dubbel pakken” betekenen. Op de tweede plaats ging het ons niet om opbrengsten voor het rijk, maar om inkomensmatiging. Voor zover het rijk geld nodig heeft, achten wij in de huidige situatie selectieve indirecte belastingverhoging (dus op enkele produkten) verre superieur. De inkomstenbelasting draait immers dol en dan moet men weten te kiezen.

Als econoom ben ik gevoeliger voor de kritiek dat de aftopping nogal willekeurig werkt in haar afhankelijkheid van het inflatietempo. Toch is ook hier meer over te zeggen. Ik wijs erop dat inflatie zelf uitdrukking is van een verdelingsprobleem dat men kennelijk niet onder de knie heeft. Welnu, dan is het niet helemaal onlogisch de intensiteit van de herverdeling — vergelijk ook wat ik hierboven zei over de eisen van de arbeidsmarkt en de beloningsverhoudingen — ook af te laten hangen van het inflatietempo. De soep wordt met de 4% inflatie per jaar — het gaat nu om een prijscompensatie van 1,8% — intussen niet erg heet gegeten, al zou een voortgezette aftopping natuurlijk wel aantikken.

Ten slotte nog een enkele opmerking over de vraag vanaf welk inkomensniveau een aftopping moet plaatsvinden. Vanuit een oogpunt zoveel mogelijk voor herverdeling van de loonsom en betere beloningsverhoudingen beschikbaar te hebben is veel te zeggen voor een zo laag mogelijke aftoppingsgrens. Een ruime meerderheid van de Tweede Kamer gaf vorig najaar dan ook een grens van f. 45.000 aan. De door de CDA-fractie nu op tafel gelegde f. 50.000-grens is een uitvloeisel van de f. 45.000 zoals die met de ambtenaren overeengekomen is; ambtenaren betalen immers minder premies — denk met name aan de AOW-premie — en dat betekent dat de f. 50.000 een afronding naar beneden was. Beziet men het vraagstuk vanuit de individuele mogelijkheid om in te leveren dan kan ik mij kritiek op de f. 50.000-grens wel voorstellen. Immers de marginale belasting- en premiedruk is, gegeven het feit dat de grenzen voor de meeste werknemersverzekeringen ruim boven de f. 50.000 liggen, ook bij f. 55.000 nog erg hoog.

Bij de afweging is er echter ook nog een derde invalshoek. Die is welk inkomensniveau wij de komende jaren qua koopkracht exclusief incidenteel zullen kunnen veiligstellen. Welnu, dan is er geen reden hoge verwachtingen te hebben. In die zin doet zich de paradox voor dat de nu in dit jaar van relatief uitbundige inkomensontwikkeling voorziene aftopping geen verwachting kan en mag wekken over een inkomensniveau tot welk wij in de komende magere jaren de koopkracht gemiddeld genomen zullen kunnen waarborgen.

R. F. M. Lubbers

* Voorzitter van de Tweede-Kamerfractie van het CDA.

De loonontwikkeling nader bezien

Over arbeidsproductiviteit en het incidentele loon

DRS. A.J. VAN RIJSOORT

In onderstaand artikel plaatst Drs. A.J. van Rijsoort, sociaal-economisch medewerker van de Loontechnische Dienst van het Ministerie van Sociale Zaken, enkele kanttekeningen bij de loonvorming. De auteur gaat met name in op de arbeidsproductiviteit als norm voor de loonontwikkeling en op de problematiek van het incidentele loon.

Loonontwikkeling

Het begrip loonontwikkeling heeft in wezen een dualistisch karakter aangezien het in kwantitatieve zin kan worden gebruikt voor „het toenemen in grootte”, maar ook in kwalitatieve zin voor het aangeven van veranderingen in de structuur van het loon (met name in de samenstellende looncomponenten). Daarnaast dient in dit verband aandacht te worden besteed aan de in de praktijk gehanteerde begrippen om inhoud te geven aan de loonontwikkeling, n.l. de begrippen „loonsverhoging” en „loonsom per werknemer”.

De loonontwikkeling heeft betrekking op de beloning van werknemers en derhalve op werknemers in loondienst, d.w.z. zij die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan met een werkgever. De bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst wederzijds gestelde voorwaarden, zowel als de voorwaarden die voor bepaalde groepen van werknemers in collectieve arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, worden aangemerkt als arbeidsvoorwaarden. Een van de arbeidsvoorwaarden, die de vergoeding van de werkgever aan de werknemer regelt ter zake van diens arbeid wordt als „loon” gedefinieerd. Op grond hiervan kan derhalve het begrip „loonontwikkeling” worden gepreciseerd als „de verbetering van de arbeidsvoorwaarden” hetgeen dan inhoudt de verhoging van het „loon” als zodanig en/of de verbetering van de overige arbeidsvoorwaarden.

Ten einde een inzicht te verkrijgen in het inkomen van de werknemers in relatie tot het nationaal inkomen per hoofd van de actieve beroepsbevolking, is het begrip loonsom per werknemer geïntroduceerd. Onder het begrip „loonsom” wordt veelal verstaan het totale loon en/of salaris van de werknemers. De „loonsom” als zodanig wordt afgeleid uit de Nationale Rekeningen en omvat het totale bedrag aan lonen en salarissen alsmede de werkgeversbijdragen aan de sociale verzekeringen en de aan de loontrekkers betaalde extra uitkeringen zoals vakantietoelagen, gratificaties, tantièmes enz.

Speciaal met betrekking tot het begrip loontrekkers moet worden bedacht, dat deze groep uit vogels van zeer uiteenlopende pluimage bestaat. Zij kan zowel de produktiewerknemer in de sectoren landbouw, nijverheid en dienstverlening omvatten, als de bedrijfsconoom, bedrijfsarts enz., alsmede de directeurs van de NV's. Men kan derhalve met de groep loontrekkers niet een bepaalde maatschappelijke groep aanduiden daar het begrip niet betrekking heeft op de personele maar op de functionele inkomensverdeling.

Ten einde een indicatie omtrent de ontwikkeling van het loon van de werknemer te verkrijgen wordt per periode uitge-

gaan van het quotiënt van de totale loonsom in bedrijven en van de werknemers in de bedrijven of anders geformuleerd: van de loonsom per werknemer. De verandering van de waarde van deze grootte is dus afhankelijk van veranderingen in de loonsom en van de veranderingen in het aantal werknemers in de bedrijven. Men kan tot paradoxale uitkomsten komen indien geen of weinig rekening wordt gehouden met b.v. de verschuivingen tussen de aantallen personen van de groepen zelfstandigen en loontrekkers of met het afnemen van het aantal werknemers in bedrijven, waarvoor voorshands geen andere arbeidsplaatsen beschikbaar zijn.

In het eerste geval zal, wanneer b.v. een aantal zelfstandige arts met een inkomen dat méér bedraagt dan de loonsom per werknemer in bedrijven in loondienst gaat en een loon ontvangt dat gelijk is aan hetgeen zij eerst als inkomen ontvingen, de loonsom per werknemer stijgen. In het tweede geval, waarbij een verandering binnen de groep werknemers optreedt zal, indien de betreffende werknemers een loon ontvingen dat minder bedroeg dan de loonsom per werknemer, de loonsom per werknemer eveneens stijgen. Hieruit blijkt, dat het begrip loonsom per werknemer en de ontwikkeling hiervan van periode tot periode bij gebruik als indicatie voor het gemiddelde loon van de werknemers dan wel als indicatie voor de loonstijging, een onjuist beeld geven, aangezien in het geval dat geen verklaring van de arbeidsvoorwaarden is overeengekomen c.q. is toegestaan alleen al door veranderingen in het arbeidsvolume en/of veranderingen in de samenstelling hiervan de loonsom per werknemer aan veranderingen onderhevig is.

De loonsom omvat zoals gezegd het totale bedrag van de lonen van de werknemers of anders gezegd het totaal van de door de werknemers verdiende lonen. Deze lonen vertegenwoordigen niet alleen de z.g. contractuele basis- of functie-lonen maar bovendien de, op grond van de overeengekomen c.q. vastgestelde overige arbeidsvoorwaarden, gedane uitkeringen, te weten de toeslagen voor het werken in ploegendienst, de toeslagen voor overwerk enz. en de berekende en uitbetaalde overige loonbestanddelen. Het feit dat deze loonbestanddelen van de werknemers afhankelijk zijn van de omvang of de mate waarin overwerk enz. wordt uitgevoerd, betekent dat het totale loon van een werknemer daalt of stijgt indien in vergelijking met de vorige periode minder dan wel meer overwerk enz. noodzakelijk is als gevolg van b.v. een op korte termijn teruglopende resp. toenemende afzet.

Samenvattend zijn tegen het hanteren van het begrip loonsom per werknemer als indicatie van de loonontwikkeling van de werknemers een aantal bezwaren aan te voeren. Ten eerste behoeft een verandering in de loonsom per werknemer niet uitsluitend een gevolg te zijn van een aan de werknemers gegeven loonsverhoging of een andere verbetering van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Ten tweede wordt een verandering in de loonsom per werknemer mede bepaald door velerlei andere factoren, zoals:

- wijzigingen in de personeelsbezetting (óók m.b.t. leeftijd, geslacht enz.);
- wijzigingen in de bezetting van de onderscheiden functie-niveaus;
- wijzigingen in de toepassing van het ploegenstelsel, van overwerk enz.;

- wijzigingen in de toepassing en omvang van z.g. extra uitkeringen zoals winstuitkeringen, tantièmes enz.

Loonvormingsproces

Het loonvormingsproces waarin de arbeidsvoorwaarden en de daarin aan te brengen verbeteringen worden vastgesteld, vindt plaats bij de onderhandelingen tussen de werkgevers(organisaties) en de werknemers(organisaties). Bij de vaststelling van de nieuwe arbeidsvoorwaarden wordt doorgaans van de bestaande arbeidsvoorwaarden uitgegaan. Bij de onderhandelingen wordt uitgegaan van compensatie in de lonen voor de stijging van het prijspeil van de consumptiegoederen. Verder is er de „ruimte” voor een extra loonsverhoging, als gevolg van de ontwikkeling van de z.g. arbeidsproductiviteit. Bovendien blijkt dat de omvang van de werkloosheid alsmede de hierin opgetreden verandering op de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden invloed uitoefenen. Dit gehele loonvormingsproces speelt zich hoofdzakelijk af op microniveau, daar het proces betrekking heeft op de veranderingen van de arbeidsvoorwaarden in een bedrijf of in een bedrijf (sommige bedrijven hebben een „eigen cao” of loonregeling).

Bij de macro-economische benadering, zoals die van het Vintaf-model, wordt door middel van een regressievergelijking een „in theoretisch en statistisch opzicht bevredigende verklaring voor de procentuele stijging van de loonsom per man” gegeven, waarbij de volgende verklarende factoren worden genoemd:

- de procentuele stijging van de arbeidsproductiviteit in de totale bedrijvensector;
- de procentuele verandering van het prijspeil van de particuliere consumptie;
- de situatie op de arbeidsmarkt (Phillipscurve);
- een mutatie verband houdende met de drukverzwaring van de belastingen en de sociale premies;
- een constante term, op te vatten als een trendmatige „incidentele” loonmutatie.

Daar de stijging van de arbeidsproductiviteit in de macro-economische benadering als een verklarende variabele wordt aangemerkt, zal hierna nadere aandacht worden geschonken aan de vraag in hoeverre de stijging van de arbeidsproductiviteit een norm kan zijn voor de loonontwikkeling. Aangezien in de macro-benadering bovendien een ander element nl. de „incidentele loonmutatie” naar voren komt zal hieraan eveneens aandacht worden besteed.

De arbeidsproductiviteitsstijging

Het antwoord op de vraag of de arbeidsproductiviteitsstijging als norm voor de loonontwikkeling dienstig kan zijn, hangt af van de wijze waarop de produktiviteit wordt bepaald en verder van de manier waarop de produktiviteitsontwikkeling ruimte schept voor loonsverbeteringen. Bij gebrek aan een andere maatstaf wordt de produktiviteit, in de zin van het productievermogen (voortbrengingskracht) uitgedrukt in het quotiënt van de produktie en het arbeidsvolume. In bepaalde sectoren van het bedrijfsleven zijn door middel van rationalisatie, mechanisering en automatisering, belangrijke verbeteringen in de produktiemethoden bereikt waardoor niet alleen rendementsverbeteringen optraden maar tevens met aanzienlijk minder werknemers een aanzienlijk grotere produktie kon worden verwezenlijkt. De arbeidsproductiviteit zal in zulk een situatie belangrijk sterker stijgen dan de produktiestijging, voor het grootste gedeelte als gevolg van de substitutie van menselijke arbeid door mechanische arbeid. Het gebruik van het begrip arbeidsproductiviteit levert dan ook veel bezwaren op aangezien de produktiviteitsontwikkeling, bij gebrek aan een betere maatstaf, primair een functie is van

de produktiestijging en niet mag worden gerelateerd aan een gedeelte van de tot het productievermogen behorende beoepsbevolking, maar aan de gehele beroepsbevolking.

Over het algemeen wordt aangenomen dat de z.g. arbeidsproductiviteit steeds min of meer stijgt. De vraag doet zich echter voor wat er zou moeten gebeuren indien de arbeidsproductiviteit zou dalen. Hoewel voor de gehele economie een daling zich slechts zou kunnen voordoen bij een zeer aanzienlijke daling van de produktie, moet niettemin de mogelijkheid worden ingezien dat, b.v. als gevolg van een conjuncturele inzinking van de economie, de mutatie in de arbeidsproductiviteit negatief kan zijn. In het geval van een dergelijke produktiviteitsdaling behoeft dit zeker niet tot een loonsverlaging te leiden, aangezien hieromtrent beslist geen overeenstemming met de werknemersorganisaties bereikt kan worden. Indien echter in een bepaalde korte periode de z.g. arbeidsproductiviteit zeer snel zou stijgen b.v. in verband met een fase van hoogconjunctuur, is het de vraag of men zich dan ook door deze ontwikkeling zou moeten laten leiden.

In beide gevallen komt het erop neer dat de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit als zodanig geen zuivere maatstaf is voor de loonontwikkeling. In plaats van zich te baseren op de conjuncturele fluctuaties zou van de gemiddelde verandering van de produktiviteit per hoofd van de beroepsbevolking over een aantal jaren moeten worden uitgegaan. Op deze wijze vermijdt men de invloed van tijdelijke schommelingen van de factoren op de produktiviteit en wordt tegelijkertijd een maatstaf gevonden voor de toelaatbare loonsverhoging en de daaruit voortvloeiende vergroting van de consumptieve vraag.

Bovendien wordt op deze wijze voorkomen dat de al jaren bestaande traditie dat de loonstijging van grote delen van de beroepsbevolking, werkzaam in de landbouw, handel, dienstensector, alsmede in vele industriële bedrijven, zich richt naar een loonstijging die verkregen wordt op basis van de sterk gestegen arbeidsproductiviteit in bedrijfstakken in de industriële sector, die fungeren als „wage-leaders”. Als gevolg hiervan ontvangen derhalve steeds meer werknemers een loon of salaris dat niet in overeenstemming is met de in hun bedrijven of bedrijfstakken bereikte produktiviteit. Hierin schuilt een duidelijke inflatiefactor.

De incidentele loonontwikkeling

In het sociaal-economische bestel neemt het overleg over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden, alsmede het loonbeleid van de overheid, een centrale plaats in. De thans bestaande economische situatie maakt het noodzakelijk dat de stijging van de lonen voor de komende jaren tot de kleinste mogelijke omvang moet worden beperkt, terwijl voor het z.g. incidentele loon deze beperking eveneens zou moeten gelden. De meningen over de te verwachten omvang van het incidentele loon en beheersing ervan, zijn nogal verschillend.

Na alles wat er in de afgelopen jaren en vooral in de laatste maanden werd geschreven, komt in de meeste van deze beschouwingen en uitspraken met betrekking tot de aard en de omvang van deze loonbeweging toch iets van haar wazig karakter en haar minder toelaatbare, zo niet ongewenste eigenschappen naar voren. Uitspraken als „het incidentele loon woekert door”; „uit de pan gerezen incidentele loonbeweging”; „de vermaledijde post incidenteel”; „de post incidenteel... werkt fnuikend op de resultaten van de loonpolitiek” enz. wijzen in die richting. Dat de incidentele loonontwikkeling, hoewel zij thans veel aandacht trekt, een probleem zou zijn van de afgelopen jaren is niet geheel juist; de incidentele loonontwikkeling werd in de afgelopen decennia overschaduwd door de stijgende welvaart, die met grote loonstijgingen gepaard ging.

Hoewel de hiervóór geciteerde uitspraken zouden doen vermoeden dat men precies weet wat met incidenteel loon wordt bedoeld, is het toch nuttig de betekenis van het begrip

eens nader te beschouwen. De taalkundige betekenis zou kunnen worden samengevat als „een toevallig optredende, storende loonbeweging”. Aangezien de incidentele loonbeweging vaak ook als „wage-drift” wordt aangemerkt, zou het begrip dan de betekenis hebben van „een afwijkende loonbeweging”. Daarnaast wordt het bewuste begrip vaak geïnterpreteerd als een „loonsverhoging” die zich incidenteel (in de zin van toevallig) voordoet, hetgeen dan zou betekenen dat niet iedere werknemer er elk jaar in zijn loon op vooruit zou gaan.

Voor het verkrijgen van een inzicht in het verschijnsel incidenteel loon is de meestal gehanteerde definitie, die onder meer wordt gebruikt door het Centraal Planbureau niet toereikend. De definitie levert in feite hoogstens een negatieve omschrijving van het incidentele loon op als de feitelijke mutatie van de loonsom per werknemer verminderd met dat deel van de mutatie dat rechtstreeks voortvloeit uit de wijzigingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Hierbij wordt opgemerkt dat de bedoelde grootheden uiteraard betrekking moeten hebben op dezelfde periode en op dezelfde eenheid van arbeid. Uitgaande van deze begripsbepaling kan worden gesteld dat elke mutatie van het „bruto loon per werknemer” of van de „loonsom per werknemer” uitgaande boven het niveau van de loonsom, dat voortvloeit uit de in de cao's resp. loonregelingen opgenomen wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden, als incidentele loon wordt aangemerkt.

Dit verschijnsel, met name het verschil tussen de „verdiende lonen” en de in de cao's enz. overeengekomen loonsverbetering, is een verschijnsel dat in vele landen voorkomt. In Nederland heeft zich dit verschijnsel b.v. ook in de periode van de geleide loonpolitiek tot 1959 voorgedaan. In deze periode werden zoals bekend de lonen die waren vastgelegd in de cao's, streng beheerst. Daarentegen konden de feitelijke verdiende lonen, die in deze periode meer toenamen dan de overeengekomen loonsverbetering, in veel mindere mate worden beheerst. Als oorzaken hiervan kunnen de volgende factoren worden vermeld:

- door een krappe situatie op de arbeidsmarkt stelden de werkgevers de lonen van de werknemers vaak vast boven het loonpeil van de betreffende cao (z.g. „zwarte lonen”);
- bovendien werd het mogelijk boven de in de betreffende cao's vastgelegde maximumlonen uit te komen door de invoering van bepaalde prestatieloonssystemen, die door de overheid werden aangemoedigd ter bevordering van de produktiviteit.

In de periode na 1959, waarin de verantwoordelijkheid voor de loonontwikkeling bij organen van het georganiseerde bedrijfsleven werd gelegd, tekent zich een aantal ontwikkelingen af die een sterke invloed op de „verschillen tussen de verdiende lonen en de overeengekomen lonen” hebben uitgeoefend. Ten eerste werden de in vorige perioden ontstane „zwarte lonen” — lonen die boven de vastgestelde cao-lonen uitgaan — „gewit”, dat wil zeggen de overeengekomen lonen werden extra verhoogd. Ten tweede werd de structuur van de cao's geleidelijk zodanig veranderd dat daarin verscheidene arbeidsvoorwaarden met een geldkarakter werden opgenomen, zoals toeslagen, vergoedingen enz.

Een uitermate belangrijke wijziging was dat verscheidene cao's het karakter kregen van z.g. minimum-cao's, d.w.z. dat de daarin opgenomen lonen als minima werden aangemerkt en waarvan uitsluitend na overleg en overeenstemming met de werknemersorganisaties mocht worden afgeweken. In de periode na 1959 zijn de lonen, vastgelegd in cao's, op deze manier aanzienlijk gestegen, waardoor enerzijds het verschil met de verdiende lonen afnam, terwijl anderzijds door het ontstaan van andere arbeidsvoorwaarden met een geldkarakter het bedoelde verschil weer enigermate toenam.

In de periode van geleide loonpolitiek werd het verschil tussen de verdiende lonen per werknemer en de lonen volgens de cao's gekenmerkt als loonafwijking („wage-drift” of incidenteel loon). Aangezien echter het „verdiende loon per

werknemer” niet uitsluitend door de overeengekomen lonen volgens de cao's wordt bepaald, maar eveneens afhankelijk is van vele andere factoren die vooral na 1959 een belangrijke invloed gingen uitoefenen, is het noodzakelijk de betreffende definitie van het incidenteel loon en de daarin voorkomende elementen aan een nadere beschouwing te onderwerpen.

De incidentele loonbeweging als onderdeel van de totale ontwikkeling van het algemeen loonniveau wordt, uitgaande van de genoemde definitie en bij een gegeven niveau van de vastgestelde verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden in de cao's, uitsluitend bepaald door de ontwikkeling van het „verdiende loon per werknemer”. In de loonmutatie kunnen een aantal facetten worden onderkend, die hetzij een structureel hetzij een conjunctureel karakter dragen. De structurele facetten of factoren worden ook wel als z.g. „verschuivingsfacetten” aangemerkt; de conjuncturele facetten worden ook wel „overschrijdingseffecten” genoemd.

De structurele factoren

Tot de groep van structurele factoren kunnen enerzijds de structuurwijzigingen binnen de bedrijven en bedrijfstakken worden gerekend en anderzijds de structuurwijzigingen tussen de bedrijfstakken. Tot de wijzigingen binnen de bedrijven en bedrijfstakken behoren:

- veranderingen in de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting, zowel naar leeftijd, geslacht, als naar werknemers met een volledige en een onvolledige werkweek;
- veranderingen in de omvang en samenstelling van de personeelsbezetting naar functieniveau, functiejaren, scholingsgraad enz.;
- veranderingen in de omvang van de toepassing van ploegenarbeid, overwerk, methoden van prestatiebeloning enz.;
- veranderingen in de omvang en toepassing van de in de cao's vastgestelde overige arbeidsvoorwaarden en de daaraan verbonden toeslagen, vergoedingen enz.

Met betrekking tot de loonsverhogingen op grond van leeftijd, functiejaren enz., dus de loonsverhogingen in verband met de z.g. periodieke verhogingen, wordt opgemerkt dat hierbij rekening moet worden gehouden met twee effecten t.w. de autonome en de structurele periodieke verhogingen. Speciaal in verband met de in het bedrijfsleven steeds toenemende invoering van de op basis van een functiewaarderingsstelsel vastgestelde functie-indeling van de werknemers, alsmede in verband met de voortgaande invoering van geharmoniseerde en geïntegreerde arbeidsvoorwaarden die tot uitdrukking komen in de toepassing van beter gestructureerde loon-c.q. salarisschalen voor de betrokken werknemers, wordt het autonome gedeelte van deze loonontwikkeling meer en meer teruggedrongen en omgezet in structurele veranderingen. Hierdoor wordt, aangezien in deze schalen een systeem van periodieke verhogingen is ingebouwd, het verdiende loon per werknemer verhoogd.

De structuurwijzigingen tussen de bedrijfstakken hebben betrekking op de veranderingen in de verdeling van de beroepsbevolking over de diverse bedrijfstakken, waartussen veelal verschillen bestaan wat het loonniveau betreft, of op de regionale spreiding van de werkgelegenheid. Voorbeelden hiervan zijn de afnemende werkgelegenheid in de industriële sector en een toename van de werkgelegenheid in de dienstverlenende sector.

De conjuncturele factoren.

Tot de groep van conjuncturele factoren kunnen worden gerekend:

- loonsverhogingen die wijziging brengen in de mate waarin de in de cao's vastgestelde minimumlonen worden overschreden;
- verhogingen van de lonen en/of andere arbeidsvoor-

waarden die de betreffende cao-verbeteringen overschrijden;

- verhogingen van de lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden die een eventueel door de overheid genomen loonmaatregel overschrijden;
- veranderingen in de toepassing en in de omvang van winstuitkeringen, gratificaties, tantièmes enz.

Naast bovengenoemde facetten wordt het feitelijk verdiende loon beïnvloed door een tweetal wettelijke maatregelen. In de eerste plaats moeten door de vaststelling en resp. de verhogingen van het wettelijk minimumloon per onderscheiden leeftijdsgroep de lonen worden verhoogd van werknemers die lager zijn dan de diverse minima tot het wettelijk peil. In de tweede plaats wordt het verdiende loon beïnvloed door de eventuele verhoging van het loon van vrouwelijke werknemers, daar de beloning van vrouwen en mannen voor gelijkwaardige arbeid gelijk moet zijn.

De vaststelling van de loonstijging die volgt uit de cao-wijzigingen resp. uit wijziging van de regelingslonen van volwassen werknemers, geschiedt door het Loonbureau, dat ressorteert onder het Ministerie van Sociale Zaken, en door het Centraal Bureau voor de Statistiek. De cijfers van het Loonbureau, dat zich wat betreft het effect van de cao-wijzigingen op de loonsom voorheen baseerde op de schatting van de partijen, die betrokken zijn bij de betreffende cao, geven thans meer gespecificeerde informatie over de initiële loonstijgingen, waarbij ook het effect van de cao-wijzigingen van jeugdige werknemers is verwerkt. Het Centraal Planbureau hanteert de cijfers van het Loonbureau. Hierbij moet worden opgemerkt dat de schatting alleen is gebaseerd op de cao's en loonregelingen.

Een en ander impliceert dat met betrekking tot de arbeids-

overeenkomsten van werknemers op wie geen cao of loonregeling van toepassing is, geen rekening wordt gehouden met de voor deze werknemers overeengekomen wijzigingen in de op andere wijze geregelde c.q. op basis van een bestendig gebruik vaststaande lonen/salarissen en andere arbeidsvoorwaarden. Het voorgaande betekent echter wel dat de opgetreden wijzigingen in de lonen/salarissen van deze werknemers qua definitie als incidenteel loon worden aangemerkt, terwijl deze werknemers bij de berekening van de loonsom per werknemer wel als „werknemers” worden beschouwd.

Op grond van hetgeen in het voorgaande vermeld is inzake de definiëring van het incidenteel loon kan worden gesteld dat:

- a. door het verschil in aard en ontwikkeling van de hiervoor genoemde elementen niet in beschouwing te nemen twee grootheden worden vergeleken die in wezen ongelijk zijn;
- b. het element „effect van de loonstijging” uitsluitend betrekking heeft op de cao-werknemers en geen rekening houdt met andere werknemers, waardoor uiteraard een vertekend beeld van de incidentele loonbeweging ontstaat;
- c. uitsluitend de gevallen waarin van de overeengekomen lonen en andere arbeidsvoorwaarden wordt afgeweken, als loonafwijking (wage-drift) kunnen worden aangemerkt;
- d. de incidentele loonbeweging in principe geen extra loonsverhoging voor de werknemers betekent, uitgezonderd de gevallen als bedoeld onder c, maar overwegend een gevolg is van wijzigingen in de toepassing van de vooraf vastgestelde, overeengekomen arbeidsvoorwaarden, die weer veroorzaakt worden door de hiervoor genoemde facetten.

Slot

Samenvattend kan worden gesteld dat het begrip arbeidsproductiviteit als zodanig geen zuivere maatstaf voor de ontwikkeling van de lonen kan zijn, omdat:

- dit begrip een vertekend beeld geeft van de productiviteit;
- bij de bedrijfstakgewijze berekening, veelal de in de z.g. sterke industriële bedrijven/bedrijfstakken vastgestelde stijgingen van de arbeidsproductiviteit gunstig waren en als maatgevend werden beschouwd voor de ontwikkeling van de lonen van de werknemers in de overige bedrijfstakken en sectoren van het bedrijfsleven;
- de hierin optredende fluctuaties vaak werden beïnvloed door de stand van de conjunctuur.

Door uit te gaan van de, over een reeks van jaren, berekende gemiddelde verandering van de productiviteit per hoofd van de beroepsbevolking wordt een betere maatstaf gevonden voor de toelaatbare loonsverbeteringen van de werknemers en wordt de thans duidelijke looninflatie tegengegaan.

Verder is gebleken dat het incidentele loon bepaald wordt door twee niet vergelijkbare grootheden en dat in de definitie van het incidentele loon bovendien geen rekening wordt gehouden met de eventueel overeengekomen loon/salarisverbeteringen van de niet-cao werknemers, waardoor het niveau van de overeengekomen loonsverbeteringen niet wordt beïnvloed, maar de loonsverbeteringen van deze groep van werknemers een incidenteel karakter krijgen. Gesteld kan daarom worden dat de incidentele loonbeweging in principe geen zelfstandige loonbeweging en evenmin een extra loonsverhoging is, maar in feite een verzameling van veranderingen in de verdiende lonen als gevolg van wijzigingen in de toepassing van vastgestelde/overeengekomen arbeidsvoorwaarden, die worden veroorzaakt door een groot aantal structurele en enkele wettelijke maatregelen. Uitsluitend in die gevallen waarin andere c.q. hogere lonen en betere overige arbeidsvoorwaarden aan de werknemers worden toegekend is sprake van een loonafwijking in de zin van „wage-drift”. Slechts in die zin is het incidenteel loon incidenteel.

A.J. van Rijsoort

16 de rijksoverheid vraagt

wetenschappelijk medewerker (mnl./vrl.)

voor het Centraal Planbureau

Taak: macro-economisch onderzoek m.b.t. internationale structuurvraagstukken in hun betekenis voor de Nederlandse economie.

Vereist: doctoraal examen economie met een kwantitatief georiënteerd studiepakket. Aantoonbare belangstelling voor internationale betrekkingen (w.o. het monetaire aspect daarvan) en onderzoekservaring strekken tot aanbeveling.

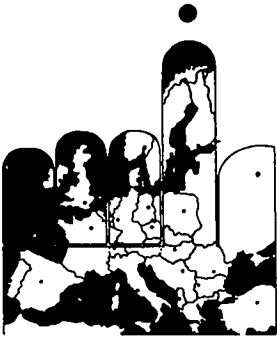
Standplaats: 's-Gravenhage.

Salaris: afhankelijk van leeftijd en ervaring max. f 5155,- per maand. Promotiemogelijkheden tot max. f 5957,- per maand aanwezig.

Sollicitaties inzenden vóór 16 juni 1979.

Bovengenoemd salaris is exclusief 8% vakantie-uitkering.

Schriftelijke sollicitaties onder vermelding van vacaturnummer 9-1624/0936 (in linkerbovenhoek van brief en enveloppe), zenden aan de Rijks Psychologische Dienst, Prins Mauritslaan 1. Corr. adres: Postbus 20013, 2500 EA 's-Gravenhage.



De doelstellingen van het Europees Monetair Systeem

DRS. E. A. MANGÉ

Het Europees Monetair Systeem (EMS), dat op 13 maart jl. van start is gegaan 1), heeft niet de creatie van een monetaire unie maar slechts het creëren van een Europese zone van monetaire stabiliteit op het oog. Dit met een dubbel doel. Ten eerste, het stabiliseren van de wisselkoersverhoudingen van Europese munten ten einde door het verminderen van monetaire onzekerheden de investeringen en de economische groei te bevorderen. Ten tweede, de Europese munten een betere bescherming tegen de dollarinstabiliteit te geven en een alternatief te bieden voor het gebruik van dollars in het intra-Europese betalingsverkeer. In dit artikel zal worden nagegaan of het EMS voldoende is uitgebouwd om zowel deze beperkte doelstellingen te verwezenlijken als een bijdrage te leveren tot het monetaire integratieproces.

Dollarstabiliteit?

Het is weinig waarschijnlijk dat het EMS ertoe zal bijdragen de dollarkoers stabiel te maken. De oorzaak van de dollarinstabiliteit ligt immers bij het door de Amerikaanse autoriteiten gevoerde monetaire en fiscale beleid, waaruit maar al te vaak blijkt dat zij weinig bereid zijn hun rol van wereldbankier naar behoren te vervullen 2). Daar het vrijwel zeker is dat de VS verder een houding van „benign neglect” t.a.v. de externe waarde van hun munt zullen aannemen, is er geen reden om te veronderstellen dat de verhouding tussen de dollar en de Europese munten c.q. de DM, in de nabije toekomst stabiel wordt. Tenzij de EG zou opteren voor een hoger inflatieritme.

De onmogelijkheid om de Amerikaanse medewerking te verkrijgen voor het tegengaan van de afbraak van de dollarkoers, lag trouwens aan de basis van de plotselinge wijziging in de Duitse houding, die tot de creatie van het EMS heeft geleid 3). De enige mogelijkheid die Duitsland restte, was de dollarkoers te laten fluctueren en ervoor te zorgen de wisselkoersen van de belangrijkste handelspartners — de andere lidstaten — met de DM stabiel te houden 4).

In de VS wordt het EMS met een zeker wantrouwen gevolgd. De vrees bestaat immers dat het EMS een toenemende voorkeur voor Europese munten c.q. de Ecu zal stimuleren bij de opbouw van monetaire reserves: naar gelang het welvagen van het EMS zullen steeds meer dollars gesubstitueerd worden door Eu-

ropese munten, zodat een toenemende druk op de dollar zal ontstaan en wellicht een verdere depreciatie van deze munt verwacht mag worden. Trouwens, verschillende centrale banken buiten de Gemeenschap hebben reeds rekeningen in Ecu geopend, waarop ze allerhande lopende verrichtingen boeken.

Europese muntstabiliteit?

Basisvoorwaarde voor het behoorlijk en duurzaam functioneren van het EMS is een convergentie van de inflatievoeten op een zo laag mogelijk niveau. M.a.w., de strategische factor voor het al dan niet stabiel blijven van de EMS-munten zal het inflatietempo in de EMS-landen zijn en in het bijzonder de afwijkingen tussen de inflatievoeten. In vergelijking met de meest stabiele lidstaat — Duitsland sinds 1968 — namen de inflatieverschillen in de EG vooral toe in de periode 1974-1975. Sinds medio 1977 is er weliswaar een daling van zowel de inflatievoeten als de onderlinge verschillen, maar de afwijkingen blijven nog steeds groot. Voor dit jaar worden in de Gemeenschap inflatiepercentages verwacht die uiteenlopen van 3,5 in Duitsland tot bijna 13 in Italië 5).

Het zijn trouwens de verschillen in inflatievoet die de dollarinstabiliteit tot een Europees probleem maken 6): elke dollarval leidt hierdoor tot een zo grote druk op de Europese wisselmarkten en op ongewenste geldbewegingen, dat aanzienlijke intra-Europese wisselkoerswijzigingen optreden en de verschillen tus-

sen sterke en zwakke munten steeds groter worden.

Daar het EMS niets zal veranderen aan het dollarvraagstuk zelf, kan enkel worden verwacht dat door een beter geïntegreerde strategie tegenover de dollar de problemen voor Europa zullen verminderen. Dit zal echter in hoofdzaak afhangen van de (politieke) wil van de lidstaten om hun monetair beleid op elkaar af te stemmen. Een belangrijke moeilijkheid in dit verband is dat het monetair beleid zich niet in voldoende mate op extern evenwicht kan richten, daar in alle lidstaten de zorg voor intern evenwicht centraal staat. Dit feit en de nationale preferenties ten aanzien van de interne sociaal-economische doelstellingen zullen dan ook de mogelijkheden voor een effectieve coördinatie van het monetaire beleid beperken. Het EMS tracht weliswaar het monetair beleid van de lidstaten meer te richten op extern evenwicht door zowel (aanpasbare) pariteiten vast te leggen als de wisselkoersen binnen bepaalde marges te houden, maar het is een open vraag of de lidstaten bij wezenlijke moeilijkheden zich hieraan zullen houden ondanks de aanzienlijke uitbreiding van de monetaire bijstand.

Ten aanzien van het interne monetair beleid vervalt men bovendien opnieuw in de strategie van het vroegere Wernerplan: geen bindende afspraken, doch erop rekenen dat de wisselkoersovereen-

1) Zie voor een bespreking van de inhoud van het EMS: E. A. Mangé, Een gekortwiekt Europees Monetair Systeem, *ESB*, 24 januari 1979.

2) J. C. van Kessel, De dollar, een verwaarloosde munt, *ESB*, 31 augustus 1977, blz. 849.

3) Zie E. A. Mangé, Het Bremens muntplan, *ESB*, 2 augustus 1978, blz. 780-781.

4) A. Szasz, Het Europees Monetair Stelsel, *Internationale Spectator*, februari 1979, blz. 81.

5) OCDE, *Perspectives Economiques*, nr. 24, december 1978.

6) P. de Grauwe en T. Peeters, Het Europees muntstelsel. Een stap naar monetaire stabiliteit, *Bank- en Financien*, 1979, nr. 1, blz. 107.

komt automatisch tot monetaire discipline zal leiden, dat de lidstaten steeds bereid zullen zijn de passende maatregelen te nemen en dat eventuele moeilijkheden achteraf door overleg kunnen worden opgelost. De ervaringen leren echter dat hiervoor weinig kans bestaat 7), zodat de muntstabiliteit in de EG nog steeds in grote mate zal afhangen van de bereidheid van lidstaten met een betalingsbalansoverschot de tekortlanden financieel te steunen 8). Ook leren de ervaringen dat bijgevolg nog regelmatig vertrouwenscrisisen zullen optreden, evenals door speculanten uitgelokte pariteitsveranderingen. Het Europees Bretton-Woodsstelsel zal dus ook in dit opzicht op zijn internationaal voorbeeld gelijken.

Een lager inflatiepeil?

Het EMS beoogt een zone van monetaire stabiliteit in Europa te creëren door zo niet de inflatievoeten te harmoniseren, deze dan toch tot hun laagste peil terug te brengen. Het Duitse voorstel, waarbij Nederland en België zich aansloten, om het slangmechanisme als basis voor het systeem te behouden, sluit hierbij aan. In het slangakkoord neemt iedere deelnemer de wisselkoersen van iedere andere deelnemer in acht en zorgt ervoor dat de koersen op zijn valutamarkt niet buiten de vastgestelde grenzen komen. M.a.w., het mechanisme verzekert dat minstens twee landen interventieverplichtingen hebben. Daar dit in de praktijk erop neerkomt dat alle deelnemende landen de appreciatie van de DM trachten te volgen door hun inflatie te beperken, is een lagere inflatiegraad voor de gehele muntzone het gevolg.

De niet-slanglanden en in het bijzonder Groot-Brittannië opteerden echter voor een ander systeem: zij wensten de interventieverplichtingen te laten afhangen van de koers t.o.v. de Ecu in plaats van die der afzonderlijke munten, zodat telkens slechts één centrale bank zou dienen te interveniëren. Aangezien verwacht kan worden dat de DM vaak op zijn plafondkoers zal stoten zonder dat de zwakke munten hun benedengrens t.o.v. de Ecu bereiken, zou Duitsland stelselmatig verplicht worden DM te verkopen, d.w.z. een expansieve monetaire politiek te voeren en bijgevolg inflatie te importeren. Het resultaat zou een opdrijven van de inflatie in de Gemeenschap zijn.

Hoewel kanselier Schmidt aanvankelijk weinig bezwaren had tegen dit op de Ecu gebaseerde interventiesysteem, pakte de Bundesbank het Europees vlagvertoen met de Ecu vrij vlug door naarmate ze na het Bremens muntakkoord systematisch bij de besprekingen werd betrokken 9). Dit leidde ertoe dat van Duitse zijde uiteindelijk het Ecu-stelsel werd afgewezen en uitdrukkelijk voor een pariteitenraster met bilaterale

schommelingsmarges werd geopteerd. Toch diende Duitsland nog in te stemmen met een compromis, dat beide systemen trachtte te verzoenen om Frankrijk over te halen tot het EMS toe te treden. Met Groot-Brittannië lukte dit niet: gezien de belangrijke handelsrelaties met de VS zag het weinig heil in een systeem dat een belangrijke appreciatie van alle deelnemende munten tegenover de dollar zou impliceren.

Het compromis houdt in dat binnen het pariteitenraster in Ecu uitgedrukte afwijkingdrempels gelden. Worden deze drempels overschreden, dan wordt van het land in kwestie verwacht dat het de nodige maatregelen zal nemen om verdere afwijkingen te voorkomen, ook als het interventiepunt niet bereikt zal worden.

De vraag rijst of het wisselkoerssysteem niet zal impliceren dat Frankrijk, Italië, Ierland en ook Denemarken te grote offers op het vlak van economische groei en werkgelegenheid zullen moeten brengen om hun prijspeil in overeenstemming te brengen met het prijspeil van de andere lidstaten 10). Bovendien kan dit door deze landen vlug gezien worden als een te grote invloed van Duitsland op

Deze rubriek wordt verzorgd door het Europa Instituut van de Rijksuniversiteit Leiden

hun economisch en monetair beleid. Er bestaat weinig kans dat ze zullen instemmen met „die Wirtschaftspolitik der schwächeren EG-Mitglieder ... nach deutschen Muster zu disziplinieren“, zodat door politieke moeilijkheden en belangenconflicten het EMS wel eens vlug op de helling zou kunnen komen te staan. Tenzij Duitsland door inflatie in te voeren een verdere appreciatie van de DM zou vermijden, of bij appreciatie de interventieverplichtingen in dollars zou nakomen in plaats van in EMS-munten. In beide gevallen moet één van de twee doeleinden van het EMS worden opgeheven.

Monetaire integratie?

Uit voorgaande bedenkingen zijn zowel de beperkte doelen van het EMS als de beperkte mogelijkheden deze te verwezenlijken duidelijk naar voren gekomen. Het EMS is in de eerste plaats een akkoord dat op korte termijn de instabiliteit van de intra-EG-koersen poogt te verminderen, ten einde de investeringen en de economische groei te stimuleren.

Hiertoe kan het EMS ongetwijfeld een belangrijke bijdrage leveren, maar om op de lange termijn tot wisselkoersstabiliteit in de EG te komen, is meer nodig dan de huidige afspraken en regels. Er wordt thans gezondigd tegen twee „monetaire objectieven“ 12), die zowel vanuit het oogpunt van de doelstellingen

van het EMS als van een monetaire unie van essentieel belang zijn: een harmonisatie van de inflatievoeten, op hun laagst mogelijke niveau.

Ten eerste is er geen enkele harde waarborg in het EMS dat er een grotere convergentie van de inflatiepercentages bereikt zal worden, zodat nog steeds frequente pariteitsaanpassingen nodig zullen zijn en het gevaar bestaat dat bij aanhoudende moeilijkheden landen met een zwakke munt zullen uittreden. Ten tweede wordt er weliswaar naar gestreefd de inflatie te verlagen, maar er kunnen zodanige belangenconflicten en politieke moeilijkheden uit voortvloeien dat eerder een gulden middenweg zal worden bewandeld: landen met een hoge inflatie zullen er pas toe gebracht kunnen worden deze te verlagen als landen met een lagere inflatiegraad bereid zijn inflatie te importeren.

Bovendien komt nog inflatiegevaar vanuit een andere hoek. Momenteel worden Ecu's gecreëerd tegen afgifte van goud en dollars door de lidstaten, zodat zich geen problemen van een liquiditeits-toename voordoen. Het enige probleem, waarop het IMF trouwens reeds heeft gewezen, is dat het EMS een mobilisatie van de goudreserves inhoudt, ondanks de internationale overeenkomst het goud te demonetiseren. Deze handelwijze houdt enig inflatiegevaar in, omdat dit sommige landen ruimte biedt voor een expansiever monetair beleid 13). Anders wordt het, wanneer — ten hoogste binnen twee jaar — het Europees Monetair Fonds van start zal gaan: Ecu's zullen dan gecreëerd worden in ruil voor de tegenwaarde in nationale munten van de lidstaten. Daar de nationale valuta's nieuw gecreëerd zullen worden, zal het Fonds derhalve geld scheppen. Zonder een gepast controlemechanisme en een acceptatielimit van Ecu's ten behoeve van overschotlanden bestaat het door Machlup gesignaleerde gevaar dat de EG ontaardt in een *Inflationsgemeenschap* 14).

E. A. Mangé

7) Voor een andere mening hieromtrent, zie J. van Ypersele de Strihou, *Le nouveau système monétaire européen*, *Bank- en Financiewezen*, 1979, nr. 2, blz. 263.

8) F. Machlup, *The EMS, the odds for stability, the US dollar, and the IMF*, *Europa-Archiv*, 1979, nr. 1, blz. 80.

9) A. Szasz, op. cit., blz. 83.

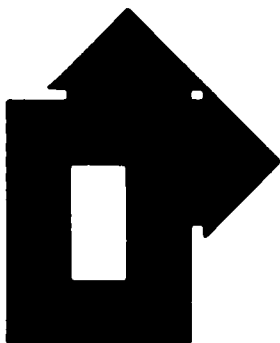
10) A. Pinck en L. Schröder, *Das „Europäische Währungssystem“ eine erweiterte DM-Zone?*, *Blätter für Deutsche und internationale Politik*, 1979, nr. 32, blz. 170.

11) *Wirtschaftswoche*, 8 januari 1979.

12) EG-Commissie, *Rapport Optica 75: vers l'équilibre économique et l'unification monétaire en Europe*, Brussel, 16 januari 1976, blz. 23-24.

13) P. De Grauwe en T. Peeters, op. cit., blz. 119.

14) F. Machlup, op. cit., blz. 80.



Naar Europese arbeidsverhoudingen

A. F. VAN ZWEEDEN

In een rapport aan de Raad van ministers van de Europese Gemeenschap over werktijdverkortung stelt de Europese Commissie de vraag aan de orde, of kaderovereenkomsten op Europees niveau tussen de sociale partners de geleidelijke ontwikkeling van een Europees systeem van arbeidsverhoudingen mogelijk zouden kunnen maken. In München is van 14-18 mei het derde congres gehouden van het Europees Verbond van Vakverenigingen. De poging van de in het EVV verenigde vakcentrales uit 18 Europese landen om tot coördinatie van het nationale vakbondsbeleid te komen en tegelijk de invloed van het EVV in de Europese Gemeenschap en de EVA te versterken, kan worden gezien als een stap in de richting van de opbouw van een „goed geoliede Europese vakbondmachine”, zoals de nieuw gekozen voorzitter Wim Kok het in zijn slotrede uitdrukte. Zo'n Europese vakbondsmachine zou zich moeten kunnen opwerpen als een tegenmacht die als onderhandelingspartner kan fungeren in het gesprek op Europees niveau met werkgevers, nationale en internationale overheden.

Het in een algemene resolutie tot uitdrukking gebrachte verlangen van de Europese vakbeweging naar verkortung van de arbeidsduur met 10 procent in de komende vier jaar is het centrale uitgangspunt voor een internationaal gecoördineerd vakbondsbeleid dat een dam wil opwerpen tegen de toenemende werkloosheid.

De ontevredenheid over de resultaten van de laatste driepartijenconferentie was voor het EVV een extra stimulans om zijn methoden voor beïnvloeding van de besluitvorming op alle niveaus te herzien. Het in München goedgekeurde actieprogramma voor de periode 1979-1982 geeft de doelstellingen en instrumenten aan van een nieuwe strategie. Als actiemiddelen worden in de slotresolutie van het congres genoemd „het organiseren en coördineren van strijdbare vakbondsactie en druk, met inbegrip van stakingen, met het doel het beleid van regeringen en werkgevers zowel op nationaal als op Europees

niveau te veranderen”. Verder heet het in deze resolutie, dat de „meest geschikte middelen moeten worden gezocht om alle leden directer te betrekken in een gemeenschappelijke actie om gemeenschappelijke doeleinden te bereiken, in het bijzonder verkortung van de werktijd, bijvoorbeeld door het organiseren van nieuwe actiedagen”.

In de resolutie is echter ook sprake van het onderhandelen over raamovereenkomsten en van nauwe samenwerking met de vakbondscomités in de sectoren als actie moet worden gevoerd over de Europese grenzen heen.

Het congres in München, dat volgens de preambule van het actieprogramma, gehouden werd „op een beslissend ogenblik in de geschiedenis van Europa”, getuigde tegelijk van de kracht en de zwakte van de Europese vakbeweging. In februari 1973 werd het Europees Verbond van Vakverenigingen opgericht om meer eenheid en samenwerking van de vakbonden in Europa te bereiken. Het EVV verenigt niet alleen vakcentrales op christelijke grondslag met neutrale en socialistische bonden, het heeft ook de communistische Italiaanse vakcentrale CGIL toegelaten, toen deze zich van het communistische Wereldvakverbond losmaakte en overweegt nu, nadat het bestuur „objectieve toetsingscriteria” heeft vastgesteld, ook de toetreding van het Franse communistische vakverbond CGT. Al is er binnen het EVV, vooral van de zijde van de christelijke vakcentrales nogal wat tegenstand tegen het toelaten van communistische vakcentrales, het EVV is toch opgericht als een organisatie die onderlinge ideologische en confessionele tegenstellingen moet verzoenen en overbruggen.

Op het congres nam de afgevaardigde van het CGIL, Luciano Lama, het op voor organisaties waarbij miljoenen werknemers zijn aangesloten. Alleen een zo groot mogelijke bundeling van krachten stelt het EVV in staat de stem van de Europese werknemers in de organen van de Europese Gemeenschap, de Raad van Europa en de Europese Vrijhandelsassociatie, zo krachtig mogelijk te laten horen. De samenwerking met

de vakbondscomités, de internationale federaties van vakbonden in sectoren als de chemische industrie, de metaal- en elektrotechnische industrie, de voedingsmiddelenindustrie, kleding en textiel, diensten en transport, is noodzakelijk om ook tegenover het internationale kapitaal, geconcentreerd in multinationale ondernemingen wier invloed ver over de grenzen van Europa heenreikt, een slagvaardige tegenmacht op te bouwen. Zonder die vakbondscomités kan een organisatie als het EVV nauwelijks een vuist maken. De Europese vakbeweging is er tot nu toe niet in geslaagd evenveel invloed op Europees niveau uit te oefenen als de werkgevers die zich met hun organisaties veel sneller hebben aangepast aan de gemeenschappelijke markt en met veel meer succes kunnen lobbyen bij de EG-commissie, de Raad van ministers en het Europese parlement. De directe verkiezingen voor het Europese parlement bieden ook de vakbeweging de gelegenheid contacten te leggen met Europese politici.

Het zwakke punt van de internationale vakbeweging is dat het vakbondsbeleid beperkt blijft tot de nationale grenzen. De nationale vakbonden stemmen hun beleid af op een sociaal-economische politiek die nog altijd in hoofdzaak nationaal wordt bepaald. Tegengestelde economische belangen tussen de economische blokken in Europa tekenen zich ook af in de vakbondspolitiek.

Iets van deze nationale tegenstellingen was ook op het Münchener congres voelbaar, al waren het secretariaat van het EVV, de resolutie-commissie en het bestuur er aardig in geslaagd compromisformules te vinden waarover het congres zich met grote unanimititeit kon uitspreken. Toch bleek duidelijk dat de verschillende vakcentrales heel uiteenlopende opvattingen hebben over werktijdverkortung als instrument van werkgelegenheidspolitiek. De Scandinavische vakbonden zien werktijdverkortung meer als een verbetering van arbeidsvoorwaarden dan als middel om het werk anders te verdelen en arbeidsplaatsen te scheppen. De Britten, Belgen, Fransen en Italianen wilden de hoogste prioriteit voor ver-

korting van de werkweek tot 35 uur. De Nederlandse vakbeweging heeft meer dan andere vakorganisaties oog voor de keus die gemaakt moet worden tussen inkomen en vrije tijd. De congres-resolutie spreekt zich uit voor een driesporenbeleid en laat de keus van de vorm van arbeidstijdverkortings over aan de nationale bonden.

Het EVV zal straks in het Permanent Comité voor de werkgelegenheid in de EG en in een nieuwe driepartijenconferentie geconfronteerd worden met werkgevers die het grootste voorbehoud maken tegenover werktijdverkortings, vooral omdat zij beducht zijn voor verstoring van de onderlinge concurrentieverhoudingen. De werkgevers zullen de Europese politici onder druk zetten om zo krachtig mogelijk de markteconomie

in stand te houden. Zij zien het Europese Monetaire Stelsel als een middel om de marktkrachten te versterken en beschouwen het streven van de vakbeweging naar verdeling van het werk voornamelijk als een conserverende en defensieve politiek. Kok bracht het verschil in benadering beeldend onder woorden toen hij in zijn slotrede zei: „Enkele maanden geleden vlogen Europese politici regelmatig heen en weer, zelfs in de weekeinden, om zich in te spannen voor het Europees Monetair Stelsel. Prima natuurlijk, maar als het gaat om miljoenen werklozen, dan is er geen plaats voor vliegtuigdemocratie, dan zijn we aangewezen op de boemeltrein van moeizaam en ongeïnspireerd, overleg”.

Het is deze boemeltrein die de Europese vakbeweging met verenigde krach-

ten moet zien aan te duwen. Het EVV-congres in München was misschien de aanzet tot een Europees stelsel van arbeidsverhoudingen dat alleen van de grond kan komen als er met de werkgevers internationale raamovereenkomsten zijn te maken die nationaal ingevuld kunnen worden. Wat dat betreft, denkt de Europese Commissie wel met de vakbonden mee. Jammer voor het EVV, dat de Raad van ministers nog lang niet zo ver is. De ministers van sociale zaken in de EG namen het besluit de kwestie van de werktijdverkortings voor nadere studie terug te verwijzen naar de Commissie. Het congres in München onderzocht dat besluit als een belediging en een kaakslag. De boemeltrein in Europa is nog lang niet op gang.

A. F. van Zweeden

In de vakgroep Econometrie en Wiskundige Economie van de Interfaculteit der Actuariële Wetenschappen en Econometrie bestaat een vacature voor een

gewoon hoogleraar/ gewoon lector in de wiskundige economie (m/v)

Het vakgebied bestrijkt economische theorieën met een wiskundige inslag en hun toepassing. De hoogleraar/lector zal verantwoordelijk zijn voor het onderwijs aan studenten van de Interfaculteit en van de Faculteit der Economische Wetenschappen.

Dit onderwijs wordt thans hoofdzakelijk op doctoraal niveau gegeven. Hij/zij zal ook op het gebied van onderzoek leiding moeten geven aan drie medewerkers, die hem/haar bij zijn taak terzijde staan. Hij/zij dient bereid te zijn deel te nemen aan bestuurs- en beheerswerkzaamheden.

In principe wordt uitgegaan van het salarisniveau van schaal 152 BBRA (fl. 5.957,- (min.) en fl. 8.510,- (max.) bruto per maand volgens de salarisschalen sinds 1 mei 1979). In zeer bijzondere omstandigheden kan door het College van Bestuur uitzicht op het salaris van schaal 154 BBRA (max. fl. 10.514,- bruto per maand) worden toegestaan.

Nadere inlichtingen omtrent de vacature en de sollicitatieprocedure kunnen worden opgevraagd bij prof. dr. J. S. Cramer, p/a Jodenbreestraat 23, kamer 3197, 1011 NH Amsterdam, die ook gaarne door derden op geschikte kandidaten zal worden geattendeerd.

Universiteit van Amsterdam



Econometrist.

De Algemene Bank Nederland is, met 700 kantoren in Nederland en meer dan 200 vestigingen in zo'n 40-tal landen over de gehele wereld, de grootste Nederlandse bank. De afdeling Planning en Rentabiliteitsbewaking van de ABN is een (concern)stafafdeling. Een van haar taken is het adviseren voor het concernbeleid op middellange termijn aan de Raad van Bestuur.

Zij zoekt op korte termijn een medewerker met kwantitatieve belangstelling, die een creatieve bijdrage zal kunnen leveren in de werkzaamheden, welke uit het beleidsvoorbereidend werk voortvloeien, zoals het analyseren van diverse ontwikkelingen in de markt en van de eigen marktpositie, het vervaardigen van prognoses en

het formuleren van doelstellingen op middellange termijn.

Voor deze vacature denken wij aan een econometrist, die er de voorkeur aan geeft in teamverband (ook met niet-econometristen) samen te werken. Van hem wordt een praktisch analytische en commerciële instelling verwacht.

Schriftelijke sollicitaties, vergezeld van een curriculum vitae, kunnen worden gericht aan
Mr. A. H. J. Nord,
Directoraat Personeel van de ABN,
Vijzelstraat 20,
1017 HK Amsterdam.

ABN Bank