

Koplopers en volgers in cao-onderhandelingen

Een mogelijke oorzaak van de loonstarheid op de Nederlandse arbeidsmarkt is loonnavolging. Teneinde meer inzicht te verkrijgen in het bestaan van loonrigiditeiten hebben de auteurs van dit artikel onderzoek gedaan naar de mate waarin leidende cao's de trend zetten voor de overige cao's. Loonnavolging blijkt zich in de jaren zeventig in verschillende vormen te hebben voorgedaan. Vooral de overeengekomen loonmutatie bij leidende cao's kan een belangrijk effect hebben op de economie. In de jaren tachtig is er minder sprake geweest van loonnavolging.

DR. M.J. HUISKAMP – DR. IR. J.C. VAN OURS – R.J.G. VENNIKER*

Een van de problemen waarmee de Nederlandse arbeidsmarkt geconfronteerd wordt is het verschijnsel loonstarheid: het traag of niet reageren van relatieve lonen op vraag- of aanbodoverschotten. Een mogelijke oorzaak van deze loonstarheid is het verschijnsel van de loonnavolging: de onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden vinden in eerste instantie plaats voor enkele cao's, die wat het loon betreft de trend zetten voor de overige cao's. De loonontwikkeling wordt dan bepaald door de koplopende cao's terwijl de rest volgt: loonontwikkelingen in de verschillende delen van de economie zijn aan elkaar gekoppeld via een soort imitatiemechanisme.

Onderzoek naar het bestaan en de aard van dit mechanisme is van belang voor een beter inzicht in het functioneren van de arbeidsmarkt in het algemeen en de achtergronden van het bestaan van loonrigiditeiten in het bijzonder. Daarnaast is het verschijnsel van belang bij de discussie over de toepassing van koppelingen tussen de cao-lonen uit de marktsector en de uitkeringen en salarissen van ambtenaren en andere trendvolgers. Als er sprake is van loonnavolging is in feite de hele macro-economische ontwikkeling aan enkele cao-onderhandelingen gebonden.

In Nederland is weinig onderzoek verricht naar het verschijnsel loonnavolging. Voor zover onderzoek heeft plaatsgevonden is dit op sectorniveau gebaseerd¹. Internationaal onderzoek is niet eensluidend in zijn conclusies omtrent het al dan niet bestaan van loonnavolging². Het is dan ook niet eenvoudig empirisch onderzoek op dit terrein te verrichten. In dit artikel wordt een onderzoek gepresenteerd waarin ontwikkelingen in een twintigtal cao's zijn geanalyseerd om na te kunnen gaan of er in Nederland sprake was van een proces van loonnavolging in de jaren zeventig. Vanwege het geringe aantal cao's dat is geanalyseerd draagt het onderzoek een verkennend karakter.

Coördinatie van cao-onderhandelingen

Het onderzoek van Kaspers naar de cao-onderhandelingen in de sigarenindustrie in de jaren 1973-79 is een van

de weinige systematische beschrijvingen van het verloop van cao-onderhandelingen in een bedrijfstak en de invloeden daarop van buiten, zowel elders gevoerde onderhandelingen als het sociaal-economische beleid van de regering en de daarmee samenhangende onderhandelingen tussen centrales van werkgevers en werknemersorganisaties op nationaal niveau³.

De cao-onderhandelingen in de sigarenindustrie verlopen als volgt. De vakbonden, met de Voedingsbond FNV als de grootste bond in deze bedrijfstak, dienen aan het begin van de nieuwe jaarlijkse cao-ronde, meestal eind december of in de loop van januari ieder afzonderlijk wijzigingsvoorstellen in. Dan volgt een aantal onderhandelingsrondes, als het er weinig zijn kan het na een maand tot een principe-akkoord komen, anders kan het ook wel 2 tot 3 maanden duren. Vervolgens raadplegen de bonden hun achterbannen. Het wil nog wel eens gebeuren dat een van de betrokken bonden moeite heeft met het principe-akkoord. De formele instemming kan dan een paar maanden op zich laten wachten. De onderhandelingsprocedure volgt een regelmatig patroon, maar het tijdsbeslag kan variëren met zo'n twee maanden. Na instemming met het principe-akkoord wordt de cao aangemeld bij de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden van het Ministerie van Sociale Zaken. Onderdeel van de studie was een enquête onder de onderhandelaars. Voor een aantal cao-onderwerpen werd gevraagd naar het belang van vergelijkingen met andere

*De auteurs maken deel uit van het Applied Labour Market Research Team van de Economische Faculteit, Vrije Universiteit te Amsterdam. Rien Huiskamp is tevens verbonden aan het secretariaat van de Sociaal-Economische Raad. Bij het verzamelen van de data is dankbaar gebruik gemaakt van de werkzaamheden van Ingrid van Rijn, werkzaam bij het ESI-VU.

1. W. Driehuis W. Inflation, wage bargaining, wage policy and production structure: theory and empirical results for the Netherlands, *De Economist*, nr. 4, 1975, blz. 638-679; C. Sips, J.W. Velthuisen en A. Vos, *Wie is de wage-leader in Nederland?*, Amsterdam, Stichting voor Economisch Onderzoek, 1986.

2. J.T. Addison en S. Siebert, *The market for labor*, Santa Monica, Goodyear, 1979; D.J.B. Mitchell, *Unions, wages and inflation*, Washington, The Brookings Institution, 1980.

3. G.J.Th.M. Kaspers, *CAO-onderhandelingen*, 1984, Bergeyk.

bedrijven en bedrijfstakken in de argumentatie van de onderhandelingen in vergelijking tot de eigen merites van het onderwerp. Voor de onderwerpen werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden/medezeggenschap en arbeidsvoorwaarden steeg het belang van een vergelijking van respectievelijk 3% tot 11% en 42%.

Over het vroege tijdstip waarop de principe-akkoorden tot stand komen in vergelijking tot andere cao-onderhandelingen, stelt Kaspers dat de werkgevers in de sigarenindustrie niet binnen landelijke werkgeverscentrales (AWV, NCW) participeren in de onderlinge afstemming van de reacties van werkgevers op de eisenpakketten van de vakbonden.

Aan dit aspect hebben Frenkel e.a. veel aandacht geschonken in een empirische analyse van het verloop van onderhandelingen in een elftal cao's⁴. Binnen de werknemerscentrales worden eisenpakketten van de aangesloten bonden afgestemd. Hetzelfde speelt zich af in de werkgeverscentrales met de aangesloten leden over de reactie van werkgeversonderhandelaars op de gestelde eisen. Er vindt aan beide kanten interne coördinatie plaats. Daarnaast vinden met de nodige institutionele variaties in alle onderhandelingen terugkoppelingen naar leden of interne organen plaats over het principe-akkoord en de uiteindelijke ondertekening daarvan. Frenkel e.a. ontwikkelen in hun studie een onderscheid tussen kern-cao's en satelliet-cao's. Kern-cao's zijn de koplopers, de leidende cao's. Nadat de onderhandelingen in deze cao's tot een principe akkoord hebben geleid volgen de satelliet-cao's. De kern-cao's zijn, een enkele uitzondering daargelaten (Hoogovens-cao), bedrijfstak-cao's waar grote aantallen werknemers onder vallen. De auteurs menen dat ondernemings-cao's niet de rol hebben van leidende cao's. Dat lijkt twijfelachtig gezien het toenevende belang van ondernemings-cao's in de jaren zeventig. Bovendien concentreren Frenkel e.a. zich in het empirische gedeelte van hun studie op loonnavolging binnen de onderzochte bedrijfstakken waardoor loonnavolging tussen bedrijfstakken niet aan bod komt.

Een andere invalshoek voor de studie van loonnavolging is een bedrijfstakgewijze analyse⁵. De conclusie van deze studies is dat de kapitaalintensieve bedrijfstakken de loonleiders zijn. Het nadeel van deze aanpak is dat de cao als analyse-eenheid wordt vervangen door de sector. Het is echter een uitzondering als cao en bedrijfstak samenvallen. Het accent ligt in dit geval bovendien op navolging tussen bedrijfstakken, waarbij juist navolging binnen bedrijfstakken (tussen diverse cao's) niet bestudeerd kan worden.

In een onderzoek van Huiskamp naar de cao-structuur van de Nederlandse industrie 1970-77 is een nieuw onderscheid tussen cao's geïntroduceerd om de relatie tussen bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's in bedrijfstakken beter in kaart te brengen⁶. Dit onderscheid wordt hier vereenvoudigd weergegeven.

Ondernemings-cao's worden in het onderzoek onderscheiden in enerzijds concern-cao's en anderzijds bedrijfs- of lokatie-cao's voor Nederlandse of buitenlandse dochtermaatschappijen en voor kleinere zelfstandige ondernemingen. Bedrijfstak-cao's zijn onderscheiden tussen enerzijds bedrijfstak-cao's die bijna alle of tenminste een aantal sectoren van een bedrijfstak bestrijken en sector-cao's die slechts voor een sector van de bedrijfstak gelden. In sommige bedrijfstakken komen al deze typen cao voor, in andere domineert een bepaald type.

Er zijn nu meer precieze uitspraken te doen over de afnemende, danwel toenemende betekenis van typen cao's per bedrijfstak naar aantal en betrokken werknemers. Zo daalt het aantal sector-cao's en daar ondervallende aantallen werknemers in de meeste bedrijfstakken sterk. Tegelijkertijd blijven bedrijfstak-cao's in aantal en in betrokken werknemers stabiel, in sommige bedrijfstakken doordat sectorale cao's opgaan in de bedrijfstak-cao. Cao's van kleine zelfstandige ondernemingen nemen duidelijk in betekenis af, maar

in de onderzochte periode neemt het aantal concern-cao's en de daarbij betrokken werknemers sterk toe. Het toenevende belang van concern-cao's in aantal en betrokken werknemers is de meest opvallende verschuiving in de cao-structuur in de jaren zeventig en uitdrukking van het proces van concernvorming in de industrie.

Uit deze nieuwe typologie is een viertal hypothesen afgeleid om loonnavolging te onderzoeken:

1. zowel bedrijfstak-cao's als ondernemings-cao's kunnen als loonleiders functioneren. Tot nu toe is in onderzoek naar loonnavolging te sterk de nadruk gelegd op sectorale analyses, waarbij de bedrijfstak en in het verlengde daarvan de bedrijfstak-cao als vanzelfsprekende loonleider werd gezien. Een concern-cao met 3000 werknemers met dochterondernemingen in vele sectoren van een bedrijfstak kan de rol van leidende cao hebben overgenomen van een sector-cao voor 5000 werknemers;
2. naarmate een cao een groter aantal ondernemingen bestrijkt, onafhankelijk van de vraag of het een bedrijfstak of een concern betreft, neemt de kans toe dat er sprake is van een leidende cao. Leidende cao's zijn dan vooral te vinden onder de bedrijfstak-cao's en concern-cao's, terwijl sectorale cao's en bedrijfs-cao's een volgende positie hebben;
3. de relatie tussen loonleiders en -volgers in de gehele economie is van groter belang dan de loonnavolging binnen een sector. Of anders gesteld: loonnavolging tussen bedrijfstakken is belangrijker dan loonnavolging binnen bedrijfstakken. Een van de gedachten hier achter is dat onder veel concern-cao's dochtermaatschappijen vallen afkomstig uit diverse bedrijfstakken;
4. er is sprake van een relatief stabiele hiërarchie tussen koplopers en volgers. Kleine variaties ontstaan doordat vakbonden of werkgeversorganisaties jaarlijks koplopers selecteren op basis van de winstpositie of productiviteitsontwikkeling in een bedrijfstak.

Dimensies van tijd en geld

Loonnavolging kan in principe langs twee dimensies empirisch onderzocht worden: een tijdsdimensie en een gelddimensie. Indien er loonnavolging bestaat zal er in de tijdstippen van totstandkoming van cao's sprake moeten zijn van volgtijdelijkheid en in de onderhandelingsresultaten in termen van lonen van een vergelijkbare ontwikkeling. Wat betreft de tijdsdimensie is van belang de datum waarop het principe-akkoord wordt bereikt. Immers op dat moment gaat het signaal af naar andere, nog lopende cao-onderhandelingen. Wat betreft de gelddimensie is vooral de initiële loonstijging van belang.

Voor het onderzoek naar loonnavolging is gebruik gemaakt van gegevens uit individuele cao's⁷. In het kader van dit verkennende onderzoek is het aantal onderzochte cao's beperkt gehouden tot een twintigtal in de periode 1970-1979. Bij de selectie van de cao's is als volgt te werk gegaan:

— bij de keuze lag het accent op de industrie en bepaalde bedrijfstakken daarbinnen om aan te kunnen sluiten bij het eerdere onderzoek naar de cao-structuur in de industrie;

4. B.S. Frenkel, A.T.J.M. Jacobs, E. Nieuwstraten-Driesen, *De structuur van het CAO-overleg*, Alphen a/d Rijn, Samson, 1980.

5. Driehuis, op.cit., 1975 en Sips e.a., op.cit., 1986.

6. M.J. Huiskamp, *De cao-structuur in de Nederlandse industrie*, *ESB*, 9, 16 en 23 februari 1983, blz. 131-137, 154-158, 180-184.

7. Zie voor een meer uitvoerige weergave van de opzet en uitvoering van de analyse: M.J. Huiskamp, J.C. van Ours en R. Venniker, *Loonvorming in Nederland: koplopers en achtervolgers?*, Vrije Universiteit, Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie, Research-memorandum, 1989-43.

- binnen de industrie werd een aantal bedrijfstak-cao's en concern-cao's uitgekozen, te weten: metaalindustrie, grafische industrie, zuivelindustrie, Philips, Akzo, DSM, Unilever, Heineken en Douwe Egberts;
- uit twee bedrijfstakken (chemie, voedings- en genotmiddelen) werd een aantal sector-cao's geselecteerd (sigarenindustrie, brouwerijen, bereide verf- en drukinkt) en een aantal bedrijfs-cao's (Chemco, Chemiefarma, Klok en Koopmans);
- ten slotte is aan de analyse een aantal cao's uit de commerciële dienstverlening toegevoegd, te weten V&D, de cao voor het verzekeringsbedrijf en de cao's van AMEV en Centraal Beheer. Voor deze cao's was de indeling naar typen cao niet beschikbaar, maar verwacht werd een leidende rol voor V&D en het verzekeringsbedrijf.

Van de tijdsdimensie is een zogenaamde clusteranalyse uitgevoerd waarvan globale samenhangen in de tijdstippen van totstandkoming zijn verkend. Van de gelddimensie is een clusteranalyse uitgevoerd op de initiële loonmutaties. Er is met een rangcorrelatie-analyse nagegaan of er in de jaren zeventig van een stabiele volgtijdelijkheid in de totstandkoming van de cao's sprake is geweest.

De achtervolging

Voor een eerste verkenning van het verschijnsel van de loonnavolging is met de tijdstippen van totstandkoming van de 20 cao's een clusteranalyse uitgevoerd. De analyse heeft betrekking op de periode 1970-1979 met uitzondering van het jaar 1976 toen er op een enkele uitzondering na geen cao's zijn afgesloten. De resultaten van deze clusteranalyse zijn schematisch weergegeven in tabel 1.

Uit deze tabel komt naar voren dat de door ons geformuleerde veronderstellingen qua tijdsdimensie in grote lijnen juist zijn. Allereerst treden ook ondernemings-cao's op als loonleiders. Ten tweede worden de verwachtingen over de hiërarchie in de loonvorming tussen concern-cao's en bedrijfstak-cao's enerzijds en bedrijfs-cao's en sector-

cao's anderzijds in grote lijnen bevestigd. Ten derde loopt het onderscheid tussen koplopers en volgers dwars door de geselecteerde sectoren heen.

Verwachte koplopers als Douwe Egberts, zuivelindustrie, verzekeringen en V&D blijken inderdaad als zodanig te fungeren. Ook DSM en Heineken lopen voorop. Daarentegen blijkt dat de cao's van Akzo, Unilever en de metaalindustrie minder leidinggevend zijn geweest in de jaren zeventig dan op grond van a priori informatie werd verwacht. De cao van Akzo behoort tot de groep cao's die gemiddeld gezien het laatst tot stand komt. De door Kaspers geschetste positie van de sigarenindustrie wordt bevestigd. Deze cao loopt voorop, maar lijkt te functioneren als een soort Broer Konijn. Hij loopt wel in de race, maar op een (tijd)pad naast de officiële baan.

Ook met behulp van de gegevens over de initiële loonmutaties is een clusteranalyse uitgevoerd, ten einde na te gaan of er een globale samenhang hierin bestaat. De resultaten van deze clusteranalyse zijn weergegeven in tabel 2.

De eerste twee vooronderstellingen worden weer in grote lijnen bevestigd. De derde echter niet. Uit de tabel komt naar voren dat er wel een samenhang tussen verschillende cao's bestaat, maar dat hierin het onderscheid koploper-volger van minder belang is. Cao's clusteren vooral rond sectoren. Tussen de cao's in de voedings- en genotmiddelenindustrie blijkt er wat betreft onderhandelingsresultaat nauwelijks een verschil te bestaan, evenals tussen de cao's in de chemie. De samenhang in de loonvorming is met andere woorden vooral binnen sectoren aanwezig.

Stabiliteit

Om na te gaan in hoeverre er van jaar tot jaar sprake is van stabiliteit in de volgorde waarin cao's worden afgesloten is een rangcorrelatieanalyse uitgevoerd. Voor deze analyse is voor elk jaar aan de cao die het eerst tot stand is gekomen de waarde 1 toegekend, aan de cao die vervolgens tot stand

Tabel 1. Resultaten clusteranalyse tijdstippen principe-akkoord; 1970-1979^a

Gemiddelde waarde cluster	Voedings- en genotmiddelen	Chemie	Verzekeringen	Overig
Medio mei	<i>Douwe Egberts</i> <i>Zuivelindustrie</i> <i>Sigarenindustrie</i>		<i>Verzekeringen</i>	<i>V&D</i> <i>Philips</i> <i>Grafische industrie</i>
Begin juli	<i>Heineken</i> <i>Brouwerijen</i>	<i>Klok</i> <i>DSM</i> <i>Chemco</i>		
juli				<i>Metaal</i>
Begin augustus			<i>Centraal Beheer</i>	
Begin september	<i>Unilever</i> <i>Koopmans</i>			
Begin oktober		<i>Drukinkt</i>	<i>AMEV</i>	
Medio oktober		<i>Akzo</i> <i>Chemiefarma</i>		

a. Cursief zijn weergegeven de cao's waarvan op a priori-gronden wordt verondersteld dat zij tot de koplopers behoren.

Tabel 2. Resultaten clusteranalyse gemiddelde jaarlijkse initiële loonmutaties: 1970-1979^a

Gemiddelde waarde cluster	Voedings- en genotmiddelen	Chemie	Verzekeringen	Overig
5,0%				<i>V&D</i>
3,8%	<i>Sigarenindustrie</i> <i>Heineken</i> <i>Brouwerijen</i> <i>Zuivelindustrie</i> <i>Unilever</i>		<i>Centraal beheer</i>	<i>Grafische industrie</i>
3,7%	<i>Douwe Egberts</i>		<i>Verzekeringen</i>	
3,2%		<i>Akzo</i> <i>Chemco</i> <i>Chemiefarma</i> <i>Klok</i>		
2,7%		<i>DSM</i> <i>Drukinkt</i>		<i>Philips</i>
2,2%	<i>Koopmans</i>		<i>AMEV</i>	<i>Metaal</i>

a. Cursief zijn weergegeven de cao's waarvan op a priori-gronden wordt verondersteld dat zij tot de koplopers behoren.

Tabel 3. Rangcorrelatiecoëfficiënten; tijdstip totstandkoming cao's; 1970-1979^a

	70	71	72	73	74	75	77	78
1971	0,32							
1972	0,33	0,19						
1973	-0,01	0,21	0,26					
1974	0,27	-0,11	0,61	0,42				
1975	-0,08	0,33	0,43	0,59	0,40			
1977	0,13	0,22	0,39	0,19	0,27	0,29		
1978	0,25	0,10	0,11	0,25	0,26	0,40	0,54	
1979	0,32	0,20	0,18	0,31	0,17	0,06	0,60	0,58

a. De gecursiveerde correlatiecoëfficiënten zijn significant.

is gekomen de waarde 2 toegekend enzovoorts. Voor elk van de combinaties van twee jaren in de periode 1970-1979 kan nu een rangcorrelatiecoëfficiënt worden berekend. In tabel 3 wordt hiervan een overzicht gegeven.

Uit deze tabel blijkt dat er slechts in geringe mate sprake is van een in de tijd stabiele rangorde. Alleen de rangorden in de jaren 1972-1974, de jaren 1973-1975 en de jaren 1977-1978-1979 zijn significant met elkaar gecorreleerd.

Hieruit volgt, dat de hiërarchie in de totstandkoming van de cao's niet erg stabiel is. Dit hoeft op zich geen verbazing te wekken door de regelmatige onderbrekingen van de reguliere cao-onderhandelingen in de bestudeerde periode. In de jaren 1971, 1974 en 1976 heeft de overheid loonmaatregelen genomen die de hiërarchie kunnen hebben doorbroken. Hetzelfde geldt voor stakingen en acties met een landelijk karakter zoals in 1970, 1973 en 1977. Er zijn nog 2 mogelijke verklaringen: een eerste mogelijkheid is dat de tijdstippen waarop principe-akkoorden worden afgesloten vrij willekeurig tot stand komen. Een tweede mogelijkheid is dat economische factoren van jaar tot jaar de beslissingen beïnvloeden van vakbonden en werkgeversorganisaties met betrekking tot de selectie van cao's waarover het eerst onderhandeld zal gaan worden. Hierbij valt bij voorbeeld te denken aan de winst die een onderneming of een bedrijfstak in een voorafgaand jaar heeft gemaakt, of aan de groei van de werkgelegenheid. Een kwantitatieve analyse hiervan wordt evenwel bemoeilijkt door een gebrek aan geschikte data.

Conclusies

In dit artikel is het verschijnsel van de loonnavolging in Nederland bestudeerd via een verkennende analyse van 20 cao's afgesloten in de jaren zeventig. De selectie van deze cao's is gebaseerd op een eerder onderzoek naar de cao-structuur van de Nederlandse industrie waarin een onderscheid is gemaakt tussen enerzijds:

- concern-cao: geldig voor verscheidene dochters/vestigingen;
- bedrijfstak-cao: geldig voor meerdere, heterogene branches binnen een bedrijfstak.

En anderzijds:

- bedrijfs-cao: geldig voor 1 bedrijf;
- sector-cao: geldig voor 1 homogene branche van een bedrijfstak.

Uit de beschrijvende analyse komt naar voren dat zoals verwacht niet alleen bedrijfstak-cao's, maar ook concern-cao's als koploper functioneren. Ook een enkele sector-cao gedraagt zich als zodanig. Het koploperverschijnsel komt in de tijdsdimensie op jaarbasis duidelijk tot uitdrukking, maar heeft over de jaren zeventig geen stabiel patroon. Dit hoeft

op zich geen verbazing te wekken door de regelmatige onderbrekingen van de reguliere cao-onderhandelingen in deze periode (loonmaatregelen). De gelddimensie (loonmutatie) blijkt niet zo zeer een verschijnsel tussen koplopers en volgers dwars door de bedrijfstakken heen te zijn, maar speelt zich af binnen een bedrijfstak. De relatie koplopers en volgers is qua tijdsdimensie vooral een intersectoraal, maar qua gelddimensie vooral een sectoraal verschijnsel.

Wat betreft het effect op de resultaten van de onderhandelingen en daarmee op de economie is de gelddimensie van groter belang dan de tijdsdimensie. Het vermoeden bestaat dat de tijdsdimensie vooral een media-effect weergeeft. Dit media-effect wekt de indruk van een grote mate van loonnavolging, in de praktijk van de onderhandeling richt men zich meer op de mogelijkheden in de eigen sector dan op landelijke signalen. Er is in de jaren zeventig minder sprake van een informeel koppelingmechanisme tussen leidende en volgende cao's dan op basis van de literatuur vermoed werd.

Wat kunnen we op basis van dit verkennende onderzoek zeggen over loonnavolging in de jaren tachtig en de te verwachten loonnavolging in het begin van de jaren negentig? Voor de jaren tachtig is het Stichtingsakkoord van 1982/83 van belang. Na het akkoord heeft de overheid niet meer geïntervenieerd in de arbeidsvoorwaarden, waardoor er minder externe onderbrekingen zijn geweest in de cao-onderhandelingen. Veel cao's zijn afgesloten voor een periode van twee jaar, waardoor verwacht kan worden dat er minder sprake is van loonnavolging. Sociaal-economische omstandigheden kunnen zich in een periode van twee jaar vrij sterk wijzigen, waardoor de inzet van de onderhandelingen verandert. Tevens is het mogelijk dat de late volger in een jaar een koploper voor het daaropvolgende jaar wordt. Ten slotte is na het Stichtingsakkoord de coördinatie van de arbeidsvoorwaarden, zeker bij de FNV duidelijk afgenomen, niet alleen binnen de centrale, maar zelfs binnen afzonderlijke vakbonden. Voor de jaren tachtig is naar wij vermoeden minder sprake geweest van loonnavolging, hoewel de jaarlijkse angstpsychose onder beleidmakers voor een loongolf in eerste instantie anders zou doen vermoeden. Dit past evenwel in het door ons geconstateerde media-effect van loonnavolging.

Ziet het beeld er voor het begin van de jaren negentig anders uit? In het jaar 1989 heeft de FNV de interne coördinatie van cao-eisen weer sterker aangezet, tevens streefde zij er naar om weer overal cao's voor een jaar af te sluiten. Dit laatste is in 1989 evenwel (nog) niet gerealiseerd. Het kabinet heeft de koppelingen hersteld tussen de cao-lonen uit de marktsector en de uitkeringen en salarissen van ambtenaren op basis van een gematigde loonontwikkeling in de marktsector. Een dergelijke loonontwikkeling vraagt om afstemming van onderhandelingen. Bonden zijn niettemin in 1990 met afzonderlijke looneisen de onderhandelingen ingegaan. Vooralsnog is het beeld in 1989 en 1990 niet wezenlijk anders van de voorafgaande jaren, maar dat kan daarna toch omslaan. Ingeval de loonnavolging in de jaren negentig weer toeneemt door het stellen en realiseren van hoge looneisen, dan leren de jaren zeventig dat cao-partijen in eerste instantie op de mogelijkheden in de sector letten en minder op landelijke signalen (media-effect). Het is dus geen vanzelfsprekend automatisme dat onderhandelingen in een klein aantal leidende cao's in eerste instantie via imitatie uitstralen naar volgende cao's om in tweede instantie via koppelingen in uitkeringen en salarissen van ambtenaren en trendvolgers tot uitdrukking te komen.

M.J. Huiskamp
J.C. van Ours
R. Venniker