

# Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken

DRS. M. VAN SCHAAIJK\*

**Bij een snelle verandering van internationale prijs- en vraagverhoudingen kan tijdelijke loondifferentiatie tussen bedrijfstakken, het in enigerlei mate koppelen van de lonen aan de bedrijfsresultaten, wellicht een bijdrage leveren aan het beperken van de werkloosheid. Dit geldt eveneens bij een ongelijkmatig herstel van de economie waarbij sommige bedrijven wel, maar andere nog geen hoger loonkostenpeil kunnen verdragen. In dit artikel wordt onderzocht in hoeverre er loondifferentiatie tussen bedrijfstakken (bedrijfstakken gesplitst naar grootteklasse) bestaat, met andere woorden in hoeverre de bedrijfstak waar men werkt van invloed is op het loon. Die invloed blijkt in het niet te vallen bij het belang van andere voor beloningsverschillen relevante kenmerken. Dit artikel bevestigt het vermoeden dat op het aggregatieniveau van bedrijfstakken geldt dat de beloning nauwelijks wordt beïnvloed door arbeidsplaatskenmerken zoals bedrijfsresultaat.**

## Inleiding: de discussie over loondifferentiatie

Over de wenselijkheid van loondifferentiatie naar bedrijfstak is aan het eind van de jaren vijftig en de jaren zestig uitvoerig gediscussieerd 1). De voorstanders pleitten ervoor dat de sterkste bedrijfstakken – die met de hoogste arbeidsproductiviteitsontwikkeling of een gunstige werkgelegenheidssituatie – meer loonsverhoging zouden geven dan de zwakke bedrijfstakken. Daarbij had men voor ogen dat door loondifferentiatie de arbeidsmobiliteit zou worden bevorderd, waardoor er een economisch selectieproces op gang zou komen met een herallocatie van arbeid naar de beste bedrijfstakken. De tegenstanders wezen op het doorbreken van het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk en het gevaar dat de meest dynamische bedrijfstakken door de sterkere loonstijging in hun groei zouden worden beperkt.

Die discussie heeft geen resultaat gehad; de beloningsverhoudingen tussen bedrijfstakken zijn vrij stabiel gebleven 2). Müller zegt bovendien dat er van beloningsverschillen slechts een beperkte prikkel tot arbeidsmobiliteit uitgaat. Ook De Galan stelt dat het zeer twijfelachtig is of loondifferentiatie naar bedrijfstak de gewenste allocatie-effecten zal oproepen, omdat het marktmechanisme op de arbeidsmarkt zeer beperkt en traag werkt 3). In een rapport van de OECD 4) uit 1965 werd geconcludeerd dat „a) the observed changes in the allocation of labour are often brought about by mechanisms other than changes in the wage structure, and b) the observed changes in the wage structure are often brought about by forces other than those that allocate labour”.

Loondifferentiatie naar bedrijfstak lijkt langzamerhand een uitgekauwd onderwerp, maar daarbij kan worden opgemerkt dat de discussie in het verleden is gevoerd in een heel andere economische situatie dan waarin we ons thans bevinden. In de jaren zestig varieerde de werkloosheid tussen 0,9 en 2,4%. Van 1979 tot heden steeg het werkloosheidspercentage echter van 6 naar 18%. Destijds dacht men bij loondifferentiatie naar bedrijfstak aan het bevorderen van een efficiënte allocatie van arbeid over bedrijfstakken. Thans gaat het om iets anders, namelijk niet zo zeer om het bevorderen van de arbeidsmobiliteit tussen bedrijfstakken, maar het beperken van arbeidsmobiliteit richting werkloosheid en WAO. De navolgende gedachtengang geeft aan dat tijdelijke loondifferentiatie naar bedrijfstak in bepaalde omstandigheden een bijdrage zou kunnen leveren aan de beperking van de werkloosheid.

De arbeidsproductiviteit van een werknemer is tot op zekere hoogte gebonden aan het bedrijf waar hij of zij werkt. Niet iede-

re vakman kan, indien het bedrijf waar hij werkt inkrimpt of sluit, die bedrijfsgebonden ervaring elders ten volle operationeel maken. Bij een snelle verandering van internationale prijs- en vraagverhoudingen in een situatie waarin de winst- en vermogenspositie van vele bedrijven is uitgehold, leidt een loonpeil dat onafhankelijk is van de bedrijfsresultaten tot uitstoot van werkgelegenheid in bedrijven die worden geconfronteerd met verminderde vraag of verscherpte internationale concurrentie, zonder dat er in andere of nieuwe bedrijven onmiddellijk op grote schaal alternatieve werkgelegenheid voorhanden is. De toenemende werkloosheid verzwaart bovendien de collectieve lastendruk op de overgebleven bedrijfsactiviteit. Indien het loonpeil in de bedrijven op enigerlei wijze gekoppeld zou zijn aan de bedrijfsresultaten, zou de uitstoot uit zwakke bedrijven kunnen worden afgeremd en daarmee de werkloosheid die uit dien hoofde ontstaat. Daardoor zou ook de collectieve druk op de bedrijven kunnen verminderen, waardoor hun groeimogelijkheden toenemen, hetgeen op zijn beurt de werkloosheid verder beperkt. Enigerlei koppeling van de lonen aan de bedrijfsresultaten lijkt in die gedachtengang gewenst. Dat geldt eveneens bij een gevarieerd aantrekken van de economie, waarbij sommige bedrijven wel, doch andere nog geen hoger loonkostenpeil kunnen verdragen.

Dat roept de vraag op in hoeverre bedrijfstakkenmerken thans een rol spelen bij de beloningsverschillen tussen bedrijfstakken. Dit artikel is beperkt tot het pogen 5) een antwoord te vinden op die vraag. Daarbij wordt gebruik gemaakt van ge-

\* De auteur is werkzaam bij het Centraal Planbureau. Hij dankt A. Verkade voor de berekeningen.

1) Zie o.a.: *Het systeem van loonvorming*, preadviezen van J. Derksen, J. den Uyl, H. Witteveen, Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Den Haag, 1960; D. Schouten, *Theoretische beschouwingen over de gedifferentieerde loon- en prijsvorming*, *Maandschrift Economie*, oktober 1960; J. Andriessen „Praktische” beschouwingen over de gedifferentieerde loon- en prijsvorming, *Maandschrift Economie*, maart 1961.

2) J. Müller, 1958-1968: vrij stabiele loonverhoudingen, *ESB*, 2 december 1970.

3) C. de Galan, *Gedifferentieerde loonvorming*, *ESB*, 20 april 1980. Zie ook het eindrapport van de projectgroep *Allocatiefunctie van inkomensverschillen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 1984.

4) P. de Wolff e.a., *Wages and labour mobility*, OECD, Parijs, 1965.

5) De discussie over flexibele loonvorming wordt immers bemoeilijkt door gebrek aan gegevens, zie J. Hartog, *Tussen vraag en aanbod*, Leiden, 1980.

### De invloed van bedrijfstakkenmerken op de loonverdeling

De vraag in welke mate de bedrijfstak waar men werkt van invloed is op het loon, kan niet goed worden beantwoord op basis van een vergelijking van de gemiddelde lonen van de bedrijfstakken. Men dient immers ook rekening te houden met verschillen tussen de bedrijfstakken in de samenstelling van het personeelsbestand naar kennis en ervaring. Bovendien is een vergelijking van gemiddelden te grof omdat die het saldo kunnen zijn van zowel positieve als negatieve verschillen die in segmenten met een bepaald kennis- en ervaringsniveau kunnen bestaan. De invloed van bedrijfstakkenmerken op de beloning kan slechts zuiver worden gemeten door middel van een analyse waarin rekening wordt gehouden met het bestaan van vele voor beloningsverschillen relevante kenmerken.

Loonverschillen worden echter door zoveel factoren bepaald (6) dat het onmogelijk is de verscheidenheid in beloning naar alle relevante factoren uit te splitsen (7). Er is daarom gezocht naar een manier om op basis van een beperkt aantal variabelen een onderscheid te maken tussen enerzijds persoonskenmerken die voor loonverschillen relevant zijn en anderzijds bedrijfstakkenmerken.

### Persoonskenmerken

In iedere schoolklas vindt men slimmere en minder slimme leerlingen, ijverige en luie, of zo men wil, geluksvinders en pechvogels. Dat heeft tot gevolg dat er in een klas variatie is in leerprestaties. Dit verschijnsel doet zich in alle klassen voor. We hanteren de werkhypothese dat ook later binnen iedere groep voormalige klasgenoten de werkprestaties verschillen en dat men in alle groepen een soortgelijk patroon vindt (8). In deze gedachtegang verschilt weliswaar het gemiddelde loonpeil van verschillende groepen voormalige klasgenoten, maar men vindt in iedere groep dezelfde vorm van de loonverdeling, dezelfde relatieve beloningsverhoudingen.

Binnen iedere categorie met een bepaalde leeftijd, opleidingsniveau en geslacht zijn er nog vele andere factoren in het spel die de hoogte van het loon bepalen. Dientengevolge is er ook binnen iedere categorie een spreiding van de loontrekkers naar inkomenshoogte. Ten einde de hypothese te onderzoeken dat de vorm van de loonverdeling in alle categorieën (naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht) hetzelfde is, is het materiaal van het *Loonstructuuronderzoek 1979* op een bepaalde wijze gerangschikt. Het loonstructuuronderzoek bevat informatie over o.a. loon, leeftijd, opleidingsniveau en geslacht (9). Daaruit is per categorie naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht (voor de werknemers in de sector bedrijven, SBI 1 t/m 8) een decielenverdeling gemaakt en vervolgens is per categorie het gemiddelde loon van ieder deciel gedeeld door het gemiddelde van het laagste deciel van die categorie. Voor vrijwel alle categorieën blijkt te gelden dat het laagst betaalde deciel in een bepaalde categorie ongeveer tweederde deel verdient van het gemiddeld loon van die categorie en het hoogst betaalde deciel ongeveer 80% meer dan dat gemiddelde (10). Het gemiddelde loon van categorieën verschilt, maar binnen al die categorieën vindt men ongeveer dezelfde verhoudingen tussen lager en hoger betaalden (11). Dat betekent dat men de loonverdeling grotendeels kan beschrijven op basis van de persoonskenmerken leeftijd, opleidingsniveau en geslacht en de genoemde in iedere categorie geldende verhoudingen.

Het is mogelijk dat de loonverschillen die men in iedere categorie naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht vindt, niet geheel het gevolg zijn van andere persoonskenmerken dan leeftijd, opleidingsniveau en geslacht, maar het gevolg zijn van arbeidsplaatskenmerken, met andere woorden het gevolg van het feit dat voormalige klasgenoten in verschillende bedrijfstakken terecht zijn gekomen. Om dit te onderzoeken is de voorgaande analyse ook per bedrijfstakgroep uitgevoerd, waarbij er 34 bedrijfstakgroepen zijn onderscheiden, nl. 17 bedrijfstakklassen gesplitst naar

grootte van de bedrijven met als criterium 100 en meer dan wel minder dan 100 werknemers. In principe is die informatie voor iedere bedrijfstakgroep beschikbaar. Bij die presentatie ziet men echter door de bomen het bos niet meer. Daarom is een andere aanpak gehanteerd om te onderzoeken of de loonverdeling in alle categorieën ongeacht de bedrijfstakklasse overeenkomt. Voor alle categorieën naar leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en bedrijfstakgroep is uit de gegevens van het *Loonstructuuronderzoek 1979* het gemiddelde loon per deciel berekend. Vervolgens is geschat in hoeverre die loonverdeling wordt bepaald door de variabelen leeftijd, opleidingsniveau en geslacht en een functie die de verwachte loonverhoudingen tussen decielen aangeeft. Dat laatste is nodig om te kunnen toetsen of de loonverhoudingen tussen decielen in alle categorieën in alle bedrijfstakken weinig verschillen. Die functie zou men kunnen specificeren volgens een bepaalde wiskundige formule, waarna de parameters ervan worden geschat.

Men kan ook de loonverhoudingen van een referentiegroep nemen, waarna uit de schattingsresultaten al dan niet zal blijken of de loonverdeling binnen alle categorieën daarmee overeenkomt. Die aanpak is hier gevolgd. Daarbij is de mogelijkheid opengelaten dat de loonverdeling van categorieën in het algemeen iets meer of iets minder spreiding kent dan die van de referentiegroep (de factor  $\eta$  in de navolgende vergelijking).

De volgende vergelijking is geschat (over 17 bedrijfstakklassen gesplitst naar grootteklasse minder dan 100 en 100 of meer werknemers dus 34 bedrijfstakgroepen):

$$F = \partial R^\eta \alpha_2^{L_2} \alpha_3^{L_3} \alpha_4^{L_4} \alpha_5^{L_5} \alpha_6^{L_6} \beta_2^{O_2} \beta_3^{O_3} \beta_4^{O_4} \beta_5^{O_5} \gamma^G$$

waarin:

F = het feitelijk gemiddelde loon ( $\times$  f. 1.000) van werknemers in bedrijven per deciel per categorie naar leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en bedrijfstakgroep. Er worden in principe  $6 \times 5 \times 2 \times 34 = 2.040$  categorieën onderscheiden. Een deel daarvan is leeg, een ander deel schaars gevuld met waarnemingen. Bij de schatting is rekening gehouden met het gewicht van de categorieën door de frequentieverdeling van de categorieën mede in de berekening te betrekken;

R = het feitelijk gemiddeld loon ( $\times$  f. 1.000) per deciel van een referentiegroep, waarvoor mannen van 30-34 jaar met hoger beroepsonderwijs is genomen;

L = er worden 5 leeftijdsklassen onderscheiden:  $L_1 = 16-20$ ;  $L_2 = 21-24$ ;  $L_3 = 25-29$ ;  $L_4 = 30-34$ ;  $L_5 = 35-39$ ;  $L_6 = 40-64$  met de volgende kwantificering: voor een categorie met een bepaalde leeftijd krijgt de leeftijdsvariabele behorende bij die leeftijd alsmede de jongere leeftijdsvaria-

6) Zie voor een overzicht van inkomensverdelingstheorieën bijlage 2 van *De personele inkomensverdeling 1955-1967*, monografie 19, CPB, 1975.

7) Zie M.W. Ransom en J.C. Cramer, *Income distributions with disturbances*, *European Economic Review*, augustus 1983.

8) Daarmee is niet gezegd dat de besten van de klas het later altijd het verst schoppen, maar slechts dat er in iedere groep variatie in leer- en werkprestatie bestaat.

9) Op basis van een bandje met een steekproef van 30.000 uit het bestand van het *Loonstructuuronderzoek 1979* (zelf eveneens een steekproef van circa een half miljoen werknemers). Daarbij zijn alleen de gegevens gebruikt van werknemers in bedrijven (SB 1 t/m 8) met een volledige werkweek, een volledig jaarloon (het gehele jaar dezelfde werkgever) en met bekend opleidingsniveau (van 9% van de werknemers in bedrijven is opleidingsniveau onbekend). In totaal is gewerkt met een netto steekproef van 9674 werknemers. De loongegevens betreffen de jaarlonen over het jaar 1979 inclusief bijzondere uitkeringen zoals vakantiegeld e.d.

10) Voor het totaal van alle categorieën te zamen vindt men 50% resp. 130%. Binnen de categorieën is er dus veel minder spreiding dan in de totale loonverdeling. Zo zijn de variatiecoëfficiënten van de loonverdeling per categorie in het algemeen slechts tweederde deel van de variatiecoëfficiënt van de totale loonverdeling van de werknemers in de bedrijven (berekend op basis van decielenverdelingen).

11) Deze conclusie geldt voor de sector bedrijven. Tussen bedrijven enerzijds en overheid anderzijds bestaan er wat dat betreft, wel verschillen. Zie M. van Schaaijk, Een minipakketvergelijking, *ESB*, 12 december 1982.

belen de waarde 1 en de oudere leeftijdsvaariabelen de waarde 0. (Aangezien alle werknemers in de steekproef een leeftijd hebben gelijk aan of hoger dan 16-20 en een opleidingsniveau gelijk aan of hoger dan het laagste niveau, zit daarin geen variatie en vormen die dus een deel van de constante term);

- O = er worden 5 opleidingsklassen onderscheiden: lager ( $O_1$ ), uitgebreid lager ( $O_2$ ); middelbaar ( $O_3$ ), hoger ( $O_4$ ), wetenschappelijk ( $O_5$ ). Voor een categorie met een bepaalde opleiding krijgt de daarbij behorende opleidingsvariabele alsmede lagere opleidingsvariabelen de waarde 1 en hogere opleidingsvariabelen de waarde 0;
- G = geslacht mannen 0, vrouwen 1.

De schatting van deze relatie leverde het volgende resultaat op 12):

$$\ln F = 0,30 L_2 + 0,14 L_2 + 0,13 L_4 + 0,07 L_5 + 0,03 L_6 + 0,08 O_2 + 0,20 O_3 + 0,27 O_4 + 0,30 O_5 - 0,13 G + 0,98 \ln R - 0,96 \quad (R^2 = 0,85) \quad (1)$$

(39) (23) (24) (12)  
(6) (19) (53)  
(38) (23) (28)  
(166) (39)

### Arbeidsplaatskenmerken

Uit dit schattingsresultaat blijkt dat de *vorm* van de loonverdeling weinig varieert voor de diverse categorieën met verschillend(e) leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en bedrijfstak. Met de persoonskenmerken leeftijd, opleidingsniveau en geslacht en een rangordevariabele die onafhankelijk van de bedrijfstak is, kan men 85% van de variantie van de loonverdeling beschrijven, zodat er voor bedrijfstakkenmerken weinig ruimte overblijft. De vraag is vervolgens hoeveel van die overgebleven ruimte samenhangt met bedrijfstakkenmerken.

Het toevoegen van een variabele W, de werkgelegenheidsontwikkeling per bedrijfsklasse (het niveau van de werkgelegenheid in 1979 gedeeld door het niveau van 1975), bleek echter slechts een 0,01 hogere  $R^2$  op te leveren. Het is echter mogelijk dat andere bedrijfstakkenmerken dan de werkgelegenheidsontwikkeling per bedrijfsklasse wel van belang zijn. Men kan daarbij denken aan de winstontwikkeling per bedrijfsklasse, de rendementsontwikkeling, de omzetontwikkeling per bedrijfsklasse, of een mix van deze en andere variabelen per bedrijfsklasse. De meest verregaande vorm van rekening houden met bedrijfsklassekenmerken is het hanteren van evenveel variabelen als er bedrijfsklassen in het basismateriaal worden onderscheiden. Daartoe is vergelijking 1 uitgebreid met 34 variabelen, te weten  $B_i$ ,  $i = 1$  tot 34,  $B_n = 1$  voor een werknemer in bedrijfsklasse n en  $B_n = 0$  voor een werknemer in een van de andere bedrijfsklassen. (Bedrijfstakgroep SBI 20-21 met 100 of meer werknemers is als schaal gehanteerd; voor die bedrijfsklasse is  $B_i$  steeds gelijk aan 0.) Het schattingsresultaat is:

$$\ln F = 0,28 L_2 + 0,14 L_3 + 0,13 L_4 + 0,06 L_5 + 0,03 L_6 + 0,09 O_2 + 0,19 O_3 + 0,26 O_4 + 0,30 O_5 - 0,13 G + 0,98 \ln R - 0,94 - 0,08 B \text{ SBI22 klein} + 0,09 B \text{ SBI22 groot} + \dots + 0,03 B \text{ SBI84 groot} \quad (R^2 = 0,88) \quad (2)$$

(40) (25) (26) (12)  
(7) (24) (55)  
(41) (25) (29)  
(184) (40) (7) (7)  
(3)

Zelfs deze schatting, die alle mogelijke invloeden die samenhangen met het kenmerk bedrijfsklasse openlaat, geeft in vergelijking met (1) slechts 3% meer beschreven variantie 13). Er zijn weliswaar duidelijk bedrijfsklasseverschillen in de verhouding

van feitelijk loon en naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht herwogen loon, maar de variantie daarin valt in het niet bij de variantie naar persoonskenmerken. Op het aggregatieniveau van bedrijfstakken geldt dus dat de beloning nauwelijks wordt beïnvloed door arbeidsplaatskenmerken zoals bedrijfsresultaat 14).

Het voorgaande betreft weliswaar een momentopname voor het jaar 1979, maar de index van de verdiende lonen naar bedrijfstak geeft geen aanleiding te vermoeden dat die situatie sedertdien is gewijzigd. De verschillen tussen bedrijfstakken naar loonontwikkeling zijn gering 15). Een belangrijk arbeidsplaatskenmerk als de werkgelegenheidsituatie per bedrijfstak was nauwelijks van invloed noch op het verschil in niveau, noch op het verschil in ontwikkeling van de lonen, gezien over enkele jaren 16).

### Conclusie

Beloningsverschillen kunnen enerzijds worden toegeschreven aan persoonskenmerken en anderzijds aan arbeidsplaatskenmerken, met name de gang van zaken in de bedrijfstak. Het blijkt dat een belangrijk deel van de variantie in de loonverdeling kan worden toegeschreven aan de persoonskenmerken leeftijd, opleidingsniveau en geslacht. (Het gemiddelde loon van de best betaalde groep, mannen van 60-64 jaar met wetenschappelijke opleiding, is bijna vier maal zo groot als dat van vrouwen van 20-24 jaar met lager onderwijs: een bandbreedte van 300%.)

Binnen iedere categorie naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht bestaan loonverschillen. Het blijkt echter dat de *vorm* van de loonverdeling weinig varieert, ook niet wanneer men die categorieën uitsplitst naar bedrijfsklasse. (Voor iedere categorie naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht geldt dat het gemiddelde loon van het hoogste deciel ongeveer 2,7 maal zo hoog is als dat van het laagste deciel: een bandbreedte van 170%.)

De vorm van de loonverdeling blijkt slechts in zeer bescheiden mate samen te hangen met bedrijfsklassekenmerken. (De verhouding tussen feitelijk loon en naar leeftijd, opleidingsniveau en geslacht herwogen gemiddeld loon per bedrijfsklasse varieert tussen 1,1 en 0,87: een bandbreedte van slechts 26%.) Op dit aggregatieniveau geldt de conclusie dat loonverschillen worden be-

12) Een coëfficiënt van 0,14 bij  $L_3$  kan men globaal als volgt interpreteren: een 25-29-jarige verdient 14% meer dan een 21-24-jarige met hetzelfde opleidingsniveau en geslacht. De T-waarden zijn minder eenvoudig te interpreteren omdat er met decielen is gewerkt.

13) Dit resultaat vind men ook bij schatting over 29 bedrijfsklassen zonder onderscheid naar grootte van de bedrijven.

14) Hierbij moet worden aangetekend dat de loongegevens betrekking hebben op het loon exclusief winstdelingsuitkeringen. De omvang daarvan is echter gering. De laatst gepubliceerde gegevens van het CBS (*Sociale Maandstatistiek*, december 1979) hebben betrekking op het jaar 1976. In de bedrijven met 10 of meer werknemers viel toen 17% van de werknemers onder een winstdelingsregeling. In totaal werd er in 1976 ongeveer f. 900 mln. uitgekeerd: 0,8% van de loonsombedrijven, ca. 5% van de loonsom van bedrijven met winstuitkering in 1976.

15) Daaruit mag men niet de algemene conclusie trekken dat de loonverhoudingen ook in ander opzicht star zouden zijn. Zo kunnen uit de gegevens van het halfjaarlijkse loononderzoek van het CBS indicaties worden afgeleid dat er de laatste jaren enige flexibiliteit in de loonverhoudingen is geweest en wel in de richting waarbij de lonen enigszins zijn achtergebleven van die categorieën die zijn geconfronteerd met de grootste toename van de werkloosheid in procentpunten. Dat betreft de lagere-loongroepen. Voorts blijken de lonen van academici achter te blijven bij de gemiddelde loonontwikkeling. Verder blijft het minimumloon de laatste jaren achter bij het gemiddelde. (In vooral het begin van de jaren zeventig vond het omgekeerde plaats. Thans is de verhouding van het minimumloon ten opzichte van het gemiddelde weer gelijk aan die uit 1970.)

16) Ook in een andere periode met forse toename van de werkloosheid, de jaren twintig en dertig, was er een hoge mate van stabiliteit in de industriële loonstructuur. Zie J.C. Cramer, Loonverschillen tussen industriële bedrijfstakken 1920-1939 en 1947-1953, *ESB*, 11 januari 1956. Op basis van bedrijfstakkengegevens (excl. SBI14) is de relatie geschat tussen de procentuele mutatie van de verdiende lonen (1977-1982) (L) en de procentuele mutatie van de werkgelegenheidsontwikkeling (1975-1982) (W):

$$L = -0,02 W + 33 \quad (R^2 = 0,01)$$

(0,5) (9)

paald door persoonskenmerken en dat daarmee vergeleken het belang van bedrijfstakkenmerken in het niet valt.

Aan het hier geconstateerde verschijnsel kunnen niet onmiddellijk conclusies worden verbonden ten aanzien van het functioneren van de arbeidsmarkt. Het verschijnsel van gelijk loon voor gelijk werk ongeacht de bedrijfstak waar men werkt kan immers zowel worden veroorzaakt door een grote gevoeligheid van de werknemers voor geringe beloningsverschillen tussen bedrijfstakken als door het bestaan van starre functieclassificatiesystemen.

In een vrije arbeidsmarkt is het moeilijk voorstelbaar dat er gedurende lange tijd substantiële beloningsverschillen tussen bedrijfstakken bestaan voor in beginsel gelijkwaardige arbeid. Dat laat echter de mogelijkheid open voor tijdelijke verschillen, bij voorbeeld door het loon te koppelen aan het bedrijfsresultaat via de invoering en uitbreiding van winstdelingsregelingen 17). Dat betekent een verschuiving van ondernemersrisico van de factor kapitaal naar de factor arbeid. Hetgeen consequenties zou kun-

nen hebben voor de zeggenschapsverhoudingen in de onderneming 18).

**M. van Schaaijk**

---

17) Zo bepleitte de FME-voorzitter W. ter Hart in zijn jaarrede op 18 oktober 1984 dat de huidige vaste in cao geregelde lonen bevroren kunnen worden en dat er op het vaste inkomen een flexibel deel moet komen dat tot 1990 geleidelijk kan uitgroeien tot 10 à 20% van het vaste loon. Dat flexibele deel zal moeten variëren met het behaalde resultaat per onderneming.

18) In zijn uiterste vorm betekent dat de invoering van arbeiderszelfbestuur. Zie J. Vanek, *The general theory of labour managed market economics*, Londen, 1970. H. Peer, *Het principe van netto-inkomensmaximalisatie in de economische theorie*, Tilburg, 1979. In het begin van de jaren zestig bedroeg de gecorrigeerde arbeidsinkomensquote 75, thans bedraagt die 88. Indien 10 à 20% van het looninkomen wordt gekoppeld aan het bedrijfsresultaat wordt dus een substantieel deel van het ondernemersrisico verschoven naar de factor arbeid.