

Loonvorming en werkloosheid

M.H.C. Lever*

In hoeverre valt de stijging van de werkloosheid in Nederland toe te schrijven aan de ontwikkeling van de reële lonen? In dit artikel worden drie theorieën op het gebied van de loonvorming besproken. Eén ervan, de theorie van collectieve loonvorming, wordt gebruikt om de ontwikkeling van de werkloosheid tussen 1965 en 1987 te verklaren. Naast de stijging van belastingen en sociale premies heeft het verschil tussen consumentenprijzen en producentenprijzen de reële loonvoet verhoogd en daarmee bijgedragen aan de werkloosheid.

Werkloosheid is een van de grootste sociaal-economische problemen in West-Europa. Het Centraal Planbureau verwacht dat dit jaar 720.000 personen in Nederland een werkloosheidsuitkering zullen ontvangen. Volgens deze definitie is dit jaar 10% van de beroepsbevolking werkloos. Het doel van dit artikel is om, op basis van onderzoek naar de ontwikkeling van de werkloosheid tussen 1965 en 1987, enkele aanbevelingen te doen om de werkgelegenheid te bevorderen.

De opbouw van het artikel is als volgt. Om het ontstaan van werkloosheid te verklaren worden eerst drie theorieën op het gebied van loonvorming en werkgelegenheid besproken. Vervolgens wordt een van deze theorieën gebruikt om na te gaan welke factoren hebben bijgedragen aan de stijging van de werkloosheid in Nederland tussen 1965 en 1987. Ten slotte volgen enkele beleidsaanbevelingen.

Het ontstaan van werkloosheid

Werkloosheid ontstaat als het aanbod van arbeidskrachten groter is dan de vraag naar arbeid. Het arbeidsaanbod wordt onder andere bepaald door de grootte van de beroepsbevolking, door sociologische factoren zoals de arbeidsparticipatie van vrouwen, en mogelijk door de loonvoet. De arbeidsvraag hangt onder meer samen met de hoeveelheid geïnvesteerd kapitaal, de technologische ontwikkeling, scholing, de conjunctuur en de (gemiddelde) loonvoet.

In dit artikel staat de loonvoet centraal. De loonvoet is een belangrijke determinant van de arbeidsvraag en functioneert volgens de neo-klassieke theorie tegelijkertijd als evenwichtsherstellend mechanisme tussen aanbod en vraag. Dat betekent dat een loonvoet boven de evenwichtshoogte leidt tot werkloosheid.

Om werkloosheid te verklaren vanuit de ontwikkeling van de loonvoet komen drie theorieën in aan-

merking. Dit zijn de theorie van collectieve loonvorming, de efficiëntieloontheorie en de 'insider outsider'-theorie. Deze drie theorieën worden hieronder kort besproken.

Collectieve loonvorming

In de theorie van collectieve loonvorming vinden onderhandelingen plaats tussen vakbond en werkgever¹. Binnen de theorie zijn drie basismodellen te onderscheiden. Deze modellen zijn gebaseerd op verschillende veronderstellingen ten aanzien van het onderhandelingsproces. In het monopolie-model bepaalt de vakbond de loonvoet. De werkgever stelt, op basis van de loonvoet, de werkgelegenheid vast. Bij de keuze van de loonvoet moet de vakbond dus wel rekening houden met de consequenties voor de werkgelegenheid. In het 'right to manage'-model wordt onderhandeld over de loonvoet; de werkgelegenheid wordt nog steeds eenzijdig bepaald door de werkgever. De uitkomst van de loononderhandelingen is mede afhankelijk van de onderhandelingsmacht van de twee partijen. In het efficiënte onderhandelingsmodel wordt zowel over de loonvoet als over de werkgelegenheid onderhandeld. Vanuit theoretisch oogpunt lijkt het mogelijk door over zowel

* De auteur is werkzaam bij het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM) te Zoetermeer, en promoveerde op 1 december 1993 aan de Rijksuniversiteit Limburg te Maastricht op *Union wage formation and (un)-employment*, Datawyse, Maastricht, 1993. Het proefschrift vormt de basis voor dit artikel. De auteur dankt A.J.M. Kleijweg en A.R. Thurik voor hun commentaar op een eerdere versie.

1. Voor een uitgebreid overzicht van de theorie en empirie van collectieve loonvorming zie M.H.C. Lever en A.P. van Veen, *Union wage setting, employment and investment: a survey of theory and empirical evidence*, *Labour*, 1991, blz. 25-61.

loonvoet als werkgelegenheid te onderhandelen tot een voor beide partijen gunstiger uitkomst te komen dan door alleen over de loonvoet te onderhandelen. Praktisch gezien is dit voor Nederland echter weinig realistisch. Zeker bij sectorale onderhandelingen is het voor de vakbond vrijwel onmogelijk de werkgever te dwingen meer mensen aan te nemen dan het bij de heersende loonvoet meest winstgevend aantal. Onderhandelingen tussen vakbeweging en werkgevers over werkgelegenheid lijken daarom bij voorbaat weinig zinvol. Mogelijk geldt dit in mindere mate voor onderhandelingen over werkgelegenheid voor specifieke groepen zoals vrouwen, langdurig werklozen, gehandicapten of allochtonen.

Efficiëntieloontheorie

De efficiëntieloontheorie stelt dat een hoog loon leidt tot een hoge produktiviteit van werknemers. Er zijn vier verschillende redenen voor het bestaan van deze relatie tussen de loonvoet en de produktiviteit van werknemers. Uiteindelijk zijn deze vier redenen terug te voeren tot het bestaan van asymmetrische informatie tussen werknemer en onderneming of tot het verschijnsel moreel risico.

Ten eerste vermindert een hoog loon het personeelsverloop ('turnover'-model). Een hoog verloop is inefficiënt omdat het inwerken van nieuwe werknemers tijd en geld kost. Ten tweede vermindert een hoog loon de kans dat werknemers zich drukken ('shirking'-model). Naarmate het loon in een onderneming hoger is ten opzichte van het loon van andere ondernemingen of dan de werkloosheidsuitkering, heeft een werknemer meer te verliezen bij ontslag wegens onvoldoende functioneren. Ten derde leidt een hoog loon tot een hoge gemiddelde kwaliteit van sollicitanten ('adverse selection'-model). In dit model wordt verondersteld dat een sollicitant zijn of haar eigen produktiviteit beter kent dan een potentiële werkgever. Als het reservatieloon van een sollicitant afhankelijk is van zijn/haar produktiviteit, kan een onderneming het gemiddelde niveau van de produktiviteit van sollicitanten verhogen door een goed salaris aan te bieden. Ten slotte voorkomt een hoog loon gevoelens van onrechtvaardigheid bij werknemers ('fair wage'-model). Gevoelens van onrechtvaardigheid zouden de produktiviteit kunnen verlagen via stakingen, langzaam-aan-acties of sabotage.

Het is om twee redenen twijfelachtig of efficiëntieloneffecten werkloosheid kunnen verklaren². De eerste reden is theoretisch van aard. De werkgever kan goedkopere middelen gebruiken om de produktiviteit van werknemers hoog te houden. Een voorbeeld hiervan is een sterk stijgend ervaring-beloningsprofiel³. Hierbij krijgt de werknemer minder dan de waarde van de marginale produktiviteit uitbetaald als hij/zij kort in dienst is, en meer dan de waarde van de marginale produktiviteit als hij lang in dienst is. Als geconstateerd wordt dat de produktiviteit van de werknemer onder de norm blijft, dan volgt ontslag. Hierbij verliest de werknemer zijn recht op het loon dat hem in het begin van het dienstverband is onthouden. Dit beloningssysteem geeft de werknemer een prikkel om productief te zijn zonder werkloosheid te veroorzaken. De tweede reden is empirisch

van aard. Hoewel er enige aanwijzingen zijn dat hogere lonen leiden tot hogere produktiviteit, lijkt het niet aannemelijk dat efficiëntieloneffecten voldoende sterk en voldoende wijd verbreid zijn om werkloosheid te kunnen veroorzaken.

'Insider outsider'-theorie

Een centraal element in de 'insider outsider'-theorie is dat de werkenden (de 'insiders') door hun kennis en ervaring een hoge loonvoet kunnen afdwingen zonder dat hun werkgelegenheid in gevaar komt. Het is voor de onderneming niet zinvol om dure werknemers te vervangen door goedkopere werklozen (de 'outsiders'), omdat deze door een gebrek aan kennis en ervaring minder productief zijn.

Ook tegen de 'insider outsider'-verklaring van werkloosheid zijn twee bezwaren aan te voeren. Een eerste bezwaar is dat het niet aannemelijk is dat de vakbond zich alleen inzet voor de werkenden. Zeker als de onderhandelingen op sectorniveau, en niet op ondernemingsniveau, plaatsvinden is het aannemelijk dat er onder de leden van de vakbond ook werklozen zijn. Een tweede bezwaar tegen deze theorie is dat het empirische bewijs voor het bestaan van 'insider outsider'-effecten beperkt is⁴. Uit internationaal onderzoek blijkt dat de hoogte van de werkloosheid (een outsider-effect) een significante invloed heeft op de loonvoet. Daarentegen blijkt de invloed van de werkgelegenheid uit de vorige periode (een insider-effect) meestal klein en insignificant.

Evaluatie

Van deze drie theorieën voor het verklaren van de loonvoet en de werkgelegenheid lijkt de theorie van collectieve loonvorming het meest geschikt om de ontwikkeling van de werkloosheid in Nederland te verklaren. Eventueel kan deze theorie uitgebreid worden met enkele 'insider outsider'-elementen.

Ten eerste sluit de theorie van collectieve loonvorming goed aan bij de Nederlandse situatie. Instituties als werkgevers- en werknemersorganisaties spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt. Hoewel de laatste jaren minder dan 30% van de werknemers in Nederland lid is van een vakbond, valt door de algemeen-verbindendverklaring van cao's zo'n 80% van de werknemers onder een collectieve loonregeling. Ten tweede is de theorie van collectieve loonvorming algemeen van aard en empirisch goed te implementeren. Daarnaast is de keuze voor deze theorie aantrekkelijk omdat veel 'insider outsider'-modellen

2. De relevantie van de efficiëntieloontheorie voor het verklaren van werkloosheid wordt uitgebreid bediscussieerd in M.H.C. Lever, Efficiency wages and unemployment: theory and empirical evidence, ter publikatie aangeboden aan *Labour*, 1993.

3. Zie E.P. Lazear, Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions, *American Economic Review*, 1981, blz. 606-620.

4. Een uitgebreid overzicht van empirisch onderzoek naar 'insider outsider'-effecten is te vinden in M.H.C. Lever, Insider-outsider effects in wage formation: an empirical survey, ter publikatie aangeboden aan *Bulletin of Economic Research*, 1994.

een uitbreiding zijn van modellen van collectieve loonvorming. Ten slotte valt de efficiëntieloontheorie af vanwege de eerder genoemde theoretische en empirische bezwaren.

Werkloosheid in Nederland

Het model

De theorie van collectieve loonvorming wordt gebruikt om meer inzicht te krijgen in de oorzaken van de stijging van de werkloosheid in Nederland tussen 1965 en 1987. Een poging om 'insider outsider'-elementen op te nemen via de langdurige werkloosheidsvoet leverde empirisch niets op; de 'insider outsider'-theorie blijft daarom verder buiten beschouwing. Uitgaande van het monopolie-model wordt een empirisch model afgeleid bestaande uit een werkgelegenheidsvergelijking en een loonvergelijking⁵.

De werkgelegenheid wordt door de onderneming zodanig gekozen dat de winst gemaximaliseerd wordt. Dit wordt bereikt door de waarde van de produktie van de laatst toegevoegde werknemer gelijk te stellen aan de kosten van de laatst toegevoegde werknemer. De waarde van de additionele produktie wordt bepaald door de prijs die de producent krijgt per eenheid produkt en door de produktietechnologie. De kosten van de laatst toegevoegde werknemer zijn gelijk aan de loonvoet. Het loonniveau (om precies te zijn: het niveau van de loonkosten) wordt door de vakbond gekozen. De vakbond streeft naar een hoge loonvoet, maar realiseert zich dat een hoge loonvoet leidt tot een lage werkgelegenheid (dit negatieve verband blijkt uit de werkgelegenheidsvergelijking). Daarom kiest de vakbond voor een loonvoet die gelijke tred houdt met de determinanten van de werkgelegenheid: de producentenprijs en de arbeidsproductiviteit. De arbeidsproductiviteit wordt gelijk gesteld aan de produktie per werknemer. Vanuit het perspectief van de onderneming is het aannemelijk dat de ontwikkeling van de producentenprijs het meest relevant is voor het bepalen van de ruimte voor reële loonstijgingen. De vakbond realiseert zich echter dat een werknemer als consument dikwijls meer voor een produkt moet betalen dan de producent er voor krijgt. Aangezien de vakbond belang

hecht aan de koopkracht van een werknemer wordt naast de eerder genoemde producentenprijs ook de additionele prijsstijging als verklarende variabele opgenomen. Verder is de vakbond meer geïnteresseerd in het netto- dan in het brutoloon van werknemers. Daarom wordt de belastingdruk voor werkgevers en werknemers ook opgenomen in de loonvergelijking. Ten slotte bekommert de vakbond zich om de werklozen. Naarmate de werkloosheidsvoet hoger is zal de vakbond een lagere loonvoet kiezen. Naarmate de uitkeringen aan werklozen dichter bij de gemiddelde loonvoet liggen is werkloosheid minder erg. Daarom is het niet uitgesloten dat de vakbond een hoger loon kiest naarmate de uitkeringsvoet hoger ligt.

Door het verschil te nemen van de resulterende werkgelegenheids- en loonvergelijking vindt men een uitdrukking voor de werkloosheidsvoet. Hieruit blijkt onder meer dat de werkloosheidsvoet toeneemt met de discrepantie tussen consumenten- en producentenprijzen en met de werkgevers- en werknemerslasten. Hoe sterk de toename is, is afhankelijk van de waarde van de coëfficiënten.

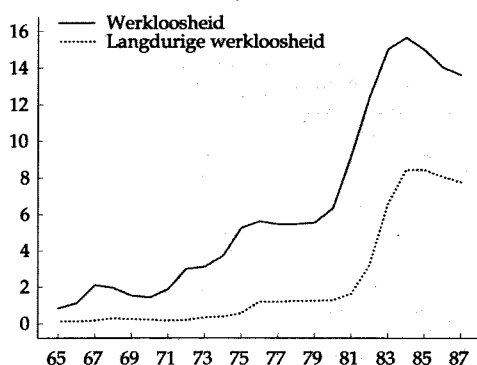
Data

Het model wordt geschat met jaarlijkse, geaggregeerde data voor de Nederlandse private sector over de jaren 1965 tot 1987. De data zijn afkomstig van het Centraal Planbureau. Alvorens naar de empirische resultaten te gaan, wil ik kort enkele opmerkelijke aspecten van de data bespreken. In figuur 1 wordt zichtbaar dat het werkloosheidspercentage tussen 1965 en 1971 ongeveer twee bedroeg. Tussen 1971 en 1975 steeg de werkloosheid tot zo'n 6%. Op dit niveau bleef zij tot 1979. Met name tussen 1980 en 1984 schoot het werkloosheidspercentage omhoog tot boven de tien. De jaren erna trad een licht herstel op. In figuur 2 is te zien dat de consumentenprijzen tussen 1965 en 1987 zo'n 20% meer zijn gestegen dan de producentenprijzen. In figuur 3 is te zien dat de werkgeverslasten zijn gestegen van 14% in 1965 tot 22% aan het eind van de jaren tachtig. De werknemerslasten zijn opgelopen van 15% in 1965 tot 33% in 1983. De uitkeringsvoet steeg van 60% in 1965 tot 75% in 1975. Vervolgens bleef deze op dit niveau tot 1983; daarna daalde hij tot 69% in 1987.

Empirische resultaten

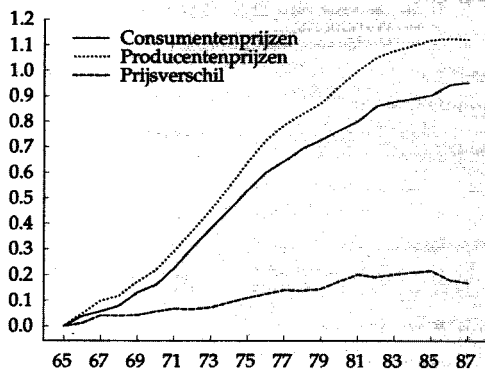
Bij het schatten van het model is verondersteld dat stijgingen van producentenprijzen en van arbeidsproductiviteit volledig hebben doorgewerkt in de loonkosten. Uit de schattingen blijkt dat hiernaast de loonkosten voor 57 procent ($t=1,96$) werden verhoogd met de additionele stijging van de consumentenprijzen. De toegenomen discrepantie tussen consumenten- en producentenprijzen (onder andere door ruilvoeteffecten en btw) leidde vanuit het perspectief van de werkgevers tot een reële loonstijging. De loonkosten werden ook opgestuwd door afwenteling

Figuur 1. De werkloosheid in Nederland, 1965-1987, in procenten van de beroepsbevolking



5. Het model is uitgebreid beschreven in M.H.C. Lever, Union wage setting and unemployment in the Netherlands (1965-1987), *Applied Economics*, 1991, blz. 1579-1585.

Figuur 2. Ontwikkeling van de prijsindex, in logaritmen, 1965-1987

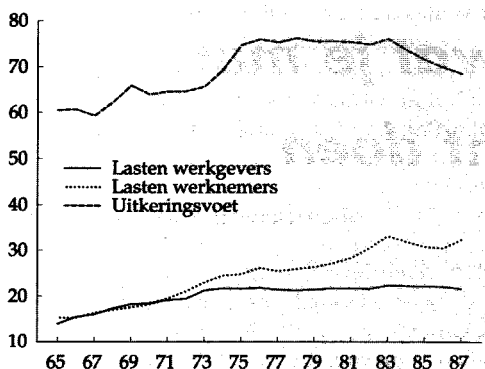


van de gestegen belastingen en sociale premies. De werkgeverslasten werkten volledig door in de loonkosten ($t=2,37$), de werknemerslasten voor 28 procent ($t=1,24$). Ten slotte werkten de veranderingen in de uitkeringsvoet voor 16 procent ($t=1,03$) door in de loonkosten.

Een schatting van de werkloosheidsvoet, voor zover verklaard door het model, wordt verkregen door de geschatte coëfficiënten in te vullen in de vergelijking voor de werkloosheidsvoet. De verklaarde werkloosheid is, evenals de werkelijke werkloosheid, afgebeeld in figuur 4. De resultaten impliceren, zie tabel 1, dat de werkloosheid in Nederland tussen 1965 en 1987 vooral is gestegen door de toenemende discrepantie tussen consumenten- en producentenprijzen en het doorwerken van de werkgevers- en werknemerslasten. De toename van de uitkeringsvoet heeft een licht stijgend effect gehad. Produktiviteitseffecten hebben een drukkend effect gehad op de werkloosheid.

De invloed van de werkloosheid op de loonvoet
De schattingsresultaten werpen ook enig licht op de recente discussie in *ESB* over de werking van de overleg-economie⁶. Het ging hierbij om de vraag of de invloed van de werkloosheid op de loonvoet in Nederland groot of klein is. Om deze vraag te beantwoorden

Figuur 3. Belasting- en premiedruk en uitkeringsvoet, 1965-1987, in procenten van de loonkosten



den is het zinvol Nederland te vergelijken met andere westerse landen. Volgens de schattingen van bovengenoemd model bedraagt de semi-elasticiteit van de loonvoet ten opzichte van de werkloosheidsvoet in Nederland $-1,5$ ($t=6,21$)⁷. Dit betekent dat ieder procentpunt werkloosheid een drukkend effect heeft op de loonvoet van 1,5%. Om dit cijfer te kunnen vergelijken met het buitenland is het handig deze semi-elasticiteit om te rekenen tot een, aldaar meer gebruikelijke, elasticiteit⁸. Uitgaande van een (gemiddeld) werkloosheidspercentage van 7, komt de semi-elasticiteit van $-1,5$ overeen met een elasticiteit van $-0,1$ ($-1,5 \times 0,07$).

Christofides en Oswald vinden elasticiteiten van de werkloosheidsvoet op de loonvoet variërend van $-0,04$ tot $-0,13$ voor Canada⁹. Voor het Verenigd Koninkrijk vinden Nickell en Wadhvani een elasticiteit van $-0,081$ ¹⁰. Blanchflower e.a. vinden voor het Verenigd Koninkrijk elasticiteiten variërend van $-0,06$ tot $-0,16$ ¹¹. Uit deze en andere onderzoeken blijkt dat wat betreft de (matigende) invloed van de werkloosheid op de loonvoet Nederland tot de middenmoot behoort¹².

Beleidsaanbevelingen

Uit het voorgaande blijkt dat de werkloosheid (mede) is gestegen door een forse stijging van de loonkosten. Voor de korte termijn suggereert de analyse dat loonmatiging dringend gewenst is. Aangezien iedere procent reële loondaling binnen enkele jaren zo'n 0,65% ($t=3,94$) meer werkgelegenheid oplevert is voor een substantiële daling van de werkloosheid een loonmatiging van zeker 5% nodig.

Voor de lange termijn is het wenselijk te komen tot een loonontwikkeling die uit het oogpunt van

6. Zie C. Oudshoorn, Marktwerking in het sociaal-economisch bestel, *ESB*, 6 oktober 1993, blz. 908-913; A.C. Moons en O.J.C. Cornielje, Discussie: Loonmatiging en overleg-economie, *ESB*, 27 oktober 1993, blz. 993; C. Oudshoorn, Naschrift, *ESB*, 27 oktober 1993, blz. 994-995.

7. Graafland en Verbruggen komen in een recent rapport tot een vergelijkbaar resultaat, namelijk $-1,37$. Zie tabel 6 in J.J. Graafland en J.P. Verbruggen, *Macro against sectoral wage equations for the Netherlands*, Centraal Planbureau, Research memorandum 103, Den Haag, 1993.

8. In het buitenland wordt de gevoeligheid van de loonvoet voor werkloosheid dikwijls berekend als elasticiteit en niet als semi-elasticiteit, omdat de logaritme van de werkloosheidsvoet beter functioneert als verklarende variabele in de loonvergelijking dan de werkloosheidsvoet zelf. Voor Nederland is dit niet het geval.

9. L.N. Christofides en A.J. Oswald, *Real wage determination in collective bargaining agreements*, Working paper 3188, NBER, Cambridge, Massachusetts, 1989.

10. S.J. Nickell en S. Wadhvani, Insider forces and wage determination, *Economic Journal*, 1990, blz. 496-509.

11. D.G. Blanchflower, A.J. Oswald en M.D. Garrett, Insider power in wage determination, *Economica*, 1990, blz. 143-170.

12. Zie P.R.G. Layard, S.J. Nickell en R. Jackman, *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford (met name hoofdstuk 9), 1991; en F. Heylen, Labour market structures, labour market policy and wage formation in the OECD, *Labour*, 1993, blz. 25-51.

Tabel 1. Bijdrage van verschillende factoren aan de verandering van de werkloosheidsvoet, 1965-1987

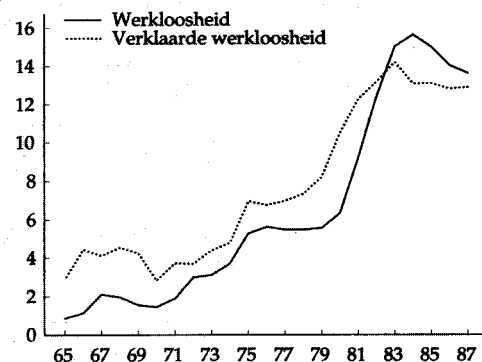
Periode	65-68	69-72	73-76	77-80	81-84	65-68
	69-72	73-76	77-80	81-84	85-87	85-87
Prijsverschil cons/prod.prijzen	1,39	1,44	1,94	2,02	-0,05	6,74
Werkgeverslasten	2,51	2,35	-0,11	0,44	-0,00	5,19
Werknemerslasten	0,71	1,31	0,41	1,23	0,06	3,72
Uitkeringsvoet	0,43	0,69	0,44	-0,07	-0,51	0,98
Productiviteit	-5,42	-3,70	-0,15	1,33	0,25	-7,69
Verklaarde werkloosheid	-0,37	2,10	2,52	4,94	-0,24	8,95
Werkelijke werkloosheid	0,45	2,46	1,28	7,36	1,15	12,70

NB. Alle waarden zijn uitgedrukt in procentpunten.

werkgelegenheid verantwoord is. Het werkloosheids-onderzoek uit de vorige paragraaf levert wat dit betreft twee belangrijke inzichten op. Ten eerste blijkt uit het onderzoek dat de werkloosheid oploopt als de consumentenprijzen sterker stijgen dan de producentenprijzen. Eén mogelijkheid om het ontstaan van werkloosheid via deze weg te verminderen is gelegen in het streven naar meer gelijkheid van consumentenprijzen aan producentenprijzen. In de praktijk kan de overheid hieraan een bijdrage leveren door de indirecte belastingen (btw en accijnzen) niet te verhogen. Een andere mogelijkheid is om bij het bepalen van de loonruimte uit te gaan van producentenprijzen en niet van consumentenprijzen¹³.

Ten tweede blijkt uit het onderzoek dat stijgingen van belastingen en sociale premies leiden tot een stijging van de werkloosheid. Eén mogelijkheid om het ontstaan van werkloosheid via deze weg te voorkomen is om de belasting- en premiedruk te stabiliseren of te laten dalen. Een andere mogelijkheid is om de doorwerking van stijgingen in belastingen of sociale premies te verminderen. Uit mijn onderzoek blijkt dat werknemerslasten voor 28% doorwerken in de loonkosten en werkgeverslasten voor 100%. Om stijging van loonkosten te beperken is het wenselijk

Figuur 4. De werkloosheid en de verklaarde werkloosheid, 1965-1987, in % van de beroepsbevolking



eventuele stijgingen van belastingen en sociale premies ten laste te brengen van werknemers. Omgekeerd geldt dat een daling van de werknemerslasten een kleiner matigend effect heeft op de loonkosten dan een daling van de werkgeverslasten. Deze partiële analyse, waarin geen rekening is gehouden met eventuele vraageffecten, suggereert dat het uit een oogpunt van werkloosheidsbestrijding effectiever is om een belastingmeevaller ten goede te laten komen aan werkgevers dan aan werknemers.

M.H.C. Lever

13. Ook Van Riel en Wilke bepleiten het gebruik van een producentenprijsindex in plaats van een consumentenprijsindex om de loonruimte te bepalen. Een verschil is echter dat zij vinden dat alleen naar de prijsontwikkeling in de open sector moet worden gekeken. Hun redenering waarom de prijsontwikkeling van de beschermde sector niet meegenomen moet worden acht ik niet geheel overtuigend. Zie B. van Riel en M. Wilke, Coördinatie van loonvorming in Nederland, *ESB*, 8 december 1993, blz. 1120-1123.