

Loonvorming in Nederland en de Verenigde Staten

J. Hartog, R. van Opstal en C.N. Teulings*

Er is veel kritiek op corporatistische structuur van de loonvorming in Nederland. De cao-onderhandelingen op bedrijfstakniveau zouden ertoe leiden dat insiders (te) hoge lonen bedingen ten koste van de werkgelegenheid van outsiders. Empirisch onderzoek toont echter aan dat de loonverschillen tussen de bedrijfstakken in de Verenigde Staten, waar de loononderhandelingen bedrijfsgewijs worden gevoerd, veel groter zijn dan hier. De uitkomsten van de loonvorming in Nederland zijn veel meer in overeenstemming met de voorspellingen van de neoklassieke theorie dan in de VS. De Nederlandse instituties lijken daarom redelijk efficiënt.

In vergelijking tot de Verenigde Staten worden de landen van de Europese Unie geplaagd door hoge werkloosheid. Bovendien reageert de werkloosheid in de Verenigde Staten weliswaar heftig op conjuncturele fluctuaties, maar daalt zij na een recessie weer snel naar een relatief laag evenwichtsniveau. In Europa daarentegen leidt iedere conjuncturele tegenwind tot een hogere werkloosheid, die tijdens de daarop volgende herstelperiode nauwelijks ongedaan wordt gemaakt. Deze stand van zaken heeft geleid tot twijfel aan de houdbaarheid van 'het Europese model'. Zou een introductie van enige 'Amerikaanse' elementen in ons sociaal-economisch bestel kunnen leiden tot een verbetering?

Een van de onderwerpen van discussie is onze corporatistische instituties voor loonvorming. Waar in de Verenigde Staten de loonvorming bijna volledig op bedrijfsniveau plaatsvindt, zijn er in de meeste Europese landen meer of minder ver ontwikkelde procedures voor overleg en coördinatie bij de loononderhandelingen¹. Wanneer deze coördinatie plaatsvindt op het niveau van bedrijfstakken, kan men theoretisch verwachten dat de factor arbeid voldoende marktmacht heeft om de lonen op te drijven boven het marktruimende niveau². De coördinatie van looneisen op het niveau van een bedrijfstak maakt immers dat de werknemers in het ene bedrijf niet hoeven te vrezen voor de concurrentie van een ander bedrijf in dezelfde branche. De marktmacht van deze werknemers wordt in deze gedachtengang verder versterkt indien de overheid de aldus tot stand gekomen looncontracten via een algemeen-verbindendverklaring verplicht oplegt aan alle bedrijven die in die bedrijfstak opereren. Het corporatisme zou aldus leiden tot een overmaat aan bedrijfstak gebonden monopolies, waar insiders zich surplus-lonen toeëigenen ten koste van outsiders³.

Egalisatie van lonen tussen bedrijfstakken is een voorwaarde voor de efficiëntie van het marktmechanisme. Doordat alle bedrijfstakken te maken hebben met dezelfde loonvoet, komt een efficiënte allocatie van arbeid tot stand. Indien de loonvoet in de ene bedrijfstak hoger ligt dan in de andere, zullen werkgevers in die bedrijfstak relatief minder mensen in dienst nemen dan maatschappelijk efficiënt is, omdat zij rekenen met een (te) hoog kostenniveau voor de inschakeling van arbeid.

In dit artikel vergelijken wij de uitkomst van het marktproces in Nederland en de Verenigde Staten. Indien het negatieve oordeel over het functioneren van de Nederlandse overlegeconomie wat betreft de loonvorming juist is, dan zouden wij verwachten dat Nederland wordt gekenmerkt door grotere beloningsverschillen dan de Verenigde Staten, als gevolg van de monopolie-macht van werknemers. Wij presenteren een gedetailleerde vergelijking van de Amerikaanse en de Nederlandse arbeidsmarkt, aangevuld met vergelijkingen met een aantal andere landen. Al dit bewijsmateriaal duidt in een richting tegengesteld aan de hierboven weergegeven redenering: beloningsverschillen als gevolg van de monopolie-macht van werknemers spelen een veel grotere rol in de Verenigde

* De auteurs zijn respectievelijk hoogleraar prijsstheorie aan de Universiteit van Amsterdam, medewerker van het Centraal Planbureau en KNAW-onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam.

1. Zie voor een overzicht, J. Hartog en J. Theeuwes (red.), *Labour market contracts and institutions, a cross-national comparison*, North-Holland, Amsterdam, 1993.

2. L. Calmfors en J. Driffill, Centralization of wage bargaining, *Economic Policy*, 1988, blz. 15-61.

3. Vergelijk bij voorbeeld C. Oudshoorn, Marktwerking in het sociaal-economische bestel, *ESB*, 6 oktober 1993, blz. 908-913.

Staten dan in landen met min of meer corporatistische instituties.

Eén markt, één prijs?

Een van de meest vergaande voorspellingen van de neoklassieke theorie is dat het marktmechanisme alle beloningsverschillen nivelleert die niet op een of andere wijze samenhangen met de kwalificaties en de inzet van de betrokkenen, of met het karakter van de werkzaamheden. Vanzelfsprekend verdient een hooggekwalificeerde ingenieur meer dan een ongeschoolde werknemer. Even vanzelfsprekend kan iemand die nachtdienst moet draaien een hogere beloning eisen dan iemand die alleen tijdens kantooruren aanwezig is, en krijgt iemand die vuil en onaangenaam werk doet relatief meer betaald. Gecorrigeerd voor al dergelijke verschillen zou iedereen hetzelfde moeten verdienen. Dit resultaat staat bekend als de wet dat op één markt, slechts één prijs geldt.

De voorspelling van één markt, één prijs is onjuist gebleken. In een bekend artikel hebben Krueger en Summers voor de Verenigde Staten laten zien dat er systematische verschillen in beloning zijn tussen bedrijfstakken, zelfs indien gecorrigeerd wordt voor leeftijd, geslacht, opleiding, werkomstandigheden en regio⁴. De industrie, banken en de zakelijke dienstverlening blijken boven gemiddeld te betalen, de detailhandel, de horeca, de persoonlijke dienstverlening en de extramurale gezondheidszorg blijken minder dan gemiddeld te betalen. Deze verschillen kunnen niet worden teruggevoerd op het karakter van de werkzaamheden of op de verschillen tussen werknemers, anders dan leeftijd, geslacht en opleiding. Het patroon van deze verschillen blijkt bovendien zeer stabiel in de loop der tijd, zelfs over een periode van vijftig jaar⁵. Ook tussen landen zijn er grote overeenkomsten in dit patroon⁶. Blijkbaar egaliseert de markt niet alle beloningsverschillen.

De VS en Nederland vergeleken

Wij hebben deze analyse van Krueger en Summers herhaald voor Nederland. Tabel 1 geeft een vergelijking van de verschillen tussen de bedrijfstakken voor Nederland en de Verenigde Staten. De resultaten voor de Verenigde Staten zijn ontleend aan het artikel van Krueger en Summers, waarbij we hun resultaten zo goed mogelijk naar de Nederlandse bedrijfstakindeling hebben vertaald. De resultaten voor Nederland zijn gebaseerd op de microdata uit de LoonStructuurOnderzoeken (LSO) 1979, 1985 en 1989 van het CBS⁷. We hebben een standaard beloningsfunctie geschat met als afhankelijke variabele de logaritme van het bruto uurloon. Als onafhankelijke variabelen nemen we in eerste instantie alleen die variabelen op die in een neoklassieke wereld loonverschillen bepalen, zoals opleiding, geslacht en leeftijd. Met bedrijfstakdummies meten we dan de verschillen in beloning tussen bedrijfstakken gegeven de produktiviteitskenmerken van personen.

De weergegeven coëfficiënten representeren relatieve beloningsverschillen ten opzicht van het landelijk gemiddelde: de coëfficiënt van -0,087 voor de de-

Tabel 1. Loonverschillen tussen bedrijfstakken (in perunen)

S.B.I.		1979	1979	1984	1985	1989	1989
		VS	NL	VS	NL	NL	NL ^a
1	Delfstoffenwinning	0,263	0,085	0,241	0,282	0,161	0,139
20,21	Voedings- en genotmiddelenind.	0,016 ^b	-0,043	0,074 ^b	0,051	0,070	0,042
22	Textielindustrie	-0,034	-0,073	0,011	-0,019	0,010	-0,021
23	Kledingindustrie	-0,132	-0,090	-0,127	-0,087	-0,018	-0,016
24	Leder-, schoen en lederwarenind.	-0,233	-0,123	-0,082	-0,006	-0,164	-0,156
25	Hout- en meubelindustrie	-0,035	-0,072	0,001	-0,081	-0,056	-0,035
26,28-30	Papier, aardolie, chemie	0,145 ^b	0,008	0,215 ^b	0,125	0,152	0,103
27	Grafische industrie, uitgeverijen	0,039	0,034	0,092	0,065	0,093	0,085
31	Rubber- en kunststofv. industrie	0,023	-0,053	0,054	0,027	0,058	0,014
32	Bouwmaterialen, aardewerk, glas	0,052	-0,046	0,085	-0,004	0,019	-0,005
33	Basismetaal	0,114	0,089	0,162	0,134	0,185	0,107
34	Metaalproduktenindustrie	0,039	-0,057	0,071	0,008	-0,006	-0,008
35	Machine-industrie	0,092	-0,073	0,185	-0,002	0,018	0,018
36	Elektrotechnische industrie	0,045	-0,014	0,107	0,027	0,034	-0,001
37	Transportmiddelenindustrie	0,156	-0,040	0,191	0,007	0,036	0,016
38	Instrumenten en optische industrie	0,137	-0,047	0,139	-0,067	-0,026	-0,031
39	Overige industrie	-0,110	0,002	0,014	-0,018	-0,026	-0,020
4	Openbare nutsbedrijven	0,068	0,101	0,259	-0,004	0,048	0,036
51	Bouwnijverheid	0,137 ^c	0,097	0,126 ^c	0,071	0,095	0,133
52	Bouwinstallatiebedrijven	0,137 ^c	-0,046	0,126 ^c	-0,050	-0,057	-0,03
61,62	Groothandel	-0,015 ^c	-0,030	0,047 ^c	0,014	0,028	0,047
63,64	Tussenpersonen in de handel	-0,015 ^c	0,019	0,047 ^c	0,023	0,090	0,122
65,66	Detailhandel	-0,103 ^b	-0,087	-0,166 ^b	-0,131	-0,133	-0,106
67	Horeca		-0,077		-0,079	-0,067	-0,022
68	Reparatiebedrijven	-0,026	-0,088	-0,056	-0,059	-0,096	-0,064
71,75-77	NS, luchtvaart, communicatie	0,105 ^c	0,124	0,144 ^c	0,037	0,017	-0,012
72	Wegvervoer	0,105 ^c	0,008	0,144 ^c	-0,045	-0,040	-0,027
73,74	Zeevaart, binnenvaart	0,105 ^c	0,056	0,144 ^c	0,133	0,191	0,136
81	Bankwezen	-0,063	-0,021	0,064	0,078	0,047	0,027
82	Verzekeringswezen	0,022	0,011	0,071	0,071	0,002	-0,006
83	Handel in onroerende goederen		0,028		0,096	0,066	0,093
84	Zakelijke dienstverlening	-0,067 ^c	-0,010	0,000 ^c	0,021	0,016	0,032
85,86	Verh. roerende goederen, toporganen	-0,067 ^c	0,025	0,000 ^c	-0,033	0,125	0,144
90	Open.bestuur en sociale zekerheid		0,060		0,019	0,009	-0,024
91	Religieuze organisaties e.d.		-0,132		-0,073	-0,134	-0,057
92	Onderwijs	-0,185	0,085	-0,194	-0,039	-0,073	-0,071
93	Gezondheids- en veterinaire diensten	0,014 ^c	0,016	-0,009 ^c	-0,011	-0,022	-0,033
94	Maatschappelijke dienstverlening		-0,065		-0,082	-0,074	-0,069
95	Sociaal-culturele instellingen		-0,030		-0,020	-0,004	0,015
96	Sport en recreatie		0,016		-0,005	-0,025	0,011
97	Bedrijfs- en werknemersorg.s enz.		0,057		0,051	0,052	0,050
98	Overige dienstverlenende bedrijven		-0,124		-0,147	-0,137	-0,101
	standaard deviatie van bedrijfstakverschillen	0,108	0,067	0,140	0,067	0,073	0,064

a. Naast leeftijd, geslacht en opleiding ook anciënniteit, ploegendienst/onregelmatige dienst, gewerkte uren en bedrijfsomvang als onafhankelijke variabelen.

b. A.B. Krueger en L.H. Summers, op.cit., 1987, samengewogen met gewichten SWP 1979.

c. Uit groter aggregaat, A.B. Krueger en L.H. Summers, op.cit., 1987.

4. A.B. Krueger en L.H. Summers, Efficiency wages and the inter-industry wage structure, *Econometrica*, 1987, blz. 259-293 en R. Gibbons en L. Katz, Does unmeasured ability explain interindustry wage differentials?, *Review of Economic Studies*, 1992, blz. 515-535.

5. J. Helwege, Sectoral shifts and interindustry wage differentials, *Journal of Labor Economics*, 1992, blz. 55-84.

6. P.A. Edin en J. Zetterberg, *Interindustry wage differentials from Sweden and a comparison with the US*, Department of Economics, Uppsala University, 1992.

7. Voor 1985 en 1989 betreft het gegevens van het Jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen, aangevuld met opleidingsgegevens uit de na-enquête.

Tabel 2. Loonverschillen naar dienstverband, bedrijfsomvang en anciënniteit in Nederland en de Verenigde Staten^a

	1979	1985	1989	VS: 1968-1981 ^b
Ploegendienst	0,076 (0,007)	0,109 (0,012)	0,112 (0,008)	
Onregelmatige dienst	0,068 (0,005)	0,055 (0,010)	0,027 (0,007)	
Bedrijf 10-100 werkn.	0,014 (0,005)	0,035 (0,009)	0,051 (0,007)	
Bedrijf > 100 werkn.	0,017 (0,005)	0,044 (0,009)	0,073 (0,007)	
Anciënniteit/10	0,071 (0,006)	0,063 (0,011)	0,082 (0,007)	0,18 (0,03)
Anciënniteit ² /1000	-0,081 (0,017)	-0,086 (0,034)	-0,143 (0,022)	-0,27 (0,01)
Anciënniteit > 0 jaar	0,004 (0,005)	0,037 (0,009)	0,030 (0,006)	0,111 (0,013)

a. Standaardfouten tussen haakjes.

b. Gebaseerd op J. Altonji en R. Shakotko, op.cit., 1987.

tailhandel in 1979 geeft dus weer dat in deze bedrijfstak in dat jaar 8,7% minder werd verdiend dan het landelijk gemiddelde, steeds gemeten voor overigens zo goed mogelijk vergelijkbare personen.

Er bestaat een sterke samenhang tussen de verschillen voor de Verenigde Staten en die voor Nederland, zij het dat de verschillen in Nederland een stuk kleiner zijn. Voor Nederland springt de ontwikkeling van de beloning bij de overheid eruit, en meer in het bijzonder bij het onderwijs: in 1979 betaalde het onderwijs nog 8,5% meer dan gemiddeld, in 1989 was dat omgeslagen in een achterstand van 7,3%. Een soortgelijke ontwikkeling heeft zich in de Verenigde Staten reeds in de jaren zeventig voorgedaan⁸. Men kan verwachten dat een dergelijke ontwikkeling niet zonder gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs kan blijven.

Een eenvoudige maat voor het belang van dergelijke bedrijfstakgebonden beloningsverschillen is de standaarddeviatie van de procentuele loonverschillen⁹. Deze maat is weergegeven in de laatste regel van tabel 1. Voor de Verenigde Staten worden waarden variërend van 11 tot 14% gevonden. Uitgaande van een normale verdeling van deze verschillen, verdient het 95e percentiel 50% meer dan het vijfde percentiel. Het gaat daar dus om substantiële verschillen. In Nederland blijken de bedrijfstakgebonden loonverschillen de helft tot een derde kleiner.

Verklaring van de verschillen

In navolging van Krueger en Summers hebben wij voor 1989 getest of de bedrijfstakverschillen deels te verklaren zijn uit anciënniteit van de werknemer, kenmerken van de baan (aantal gewerkte uren, ploegendienst/onregelmatige dienst) en de bedrijfsomvang. De resultaten van deze laatste analyse zijn vermeld in de laatste kolom van tabel 1. Door opname van deze variabelen daalt de standaarddeviatie van de bedrijfstakverschillen met ongeveer één procentpunt. De industrie steekt nu wat minder boven de andere bedrijfstakken uit, voornamelijk door het opnemen van een dummy-variabele voor ploegendiensten. De toeslagen voor ploegendienst en onregelmatige werktijden verklaren echter lang niet alle verschillen tussen bedrijfstakken. De regressiecoëfficiënten van deze extra variabelen staan in tabel 2. De extra beloning

voor werken in ploegendienst is tussen 1979 en 1989 toegenomen. Daar staat tegenover dat voor onregelmatige diensten steeds minder extra wordt betaald. Het sterk stijgende arbeidsaanbod (onder andere van gehuwde vrouwen) dat bereid en in staat is om op oproepbasis te werken vormt hiervoor een verklaring.

Efficiëntie-loon

Er bestaan dus systematische loonverschillen tussen bedrijfstakken, zowel in de Verenigde Staten als, in mindere mate, in Nederland. Over de verklaring voor deze loonverschillen lopen de meningen uiteen. Krueger en Summers verwijzen zelf naar efficiëntie-loontheorieën¹⁰. In deze gedachtengang zijn er twee sectoren in de economie. In de ene sector kan de inzet van werknemers door werkgevers slechts tegen hoge kosten worden gecontroleerd. Deze sector betaalt lonen boven het evenwichtsniveau. De werknemer zal zich optimaal inzetten voor onderneming, omdat hij weet dat hij, wordt hij betrapt op 'lijntrekken', onherroepelijk ontslagen wordt. Aangezien zijn werkgever meer betaalt dan op de markt gebruikelijk is, is dat voor hem niet aantrekkelijk. In de andere sector kan de inzet van werknemers zonder kosten worden gecontroleerd, en is de ontslagdreiging dus overbodig. Daarom wordt slechts het marktloon betaald.

Dit mechanisme biedt mogelijk een gedeeltelijke verklaring voor het verschil in beloning tussen dienstensector en industrie. Het mechanisme kan echter niet verklaren waarom die verschillen zo sterk uiteenlopen tussen landen. De controleproblemen waarop de efficiëntie-loontheorie is gebaseerd, spelen immers in alle landen op dezelfde manier.

Winstgevendheid

Een alternatieve verklaring biedt een analyse van Blanchflower, Oswald en Sanfey¹¹. Zij laten zien dat veranderingen in de loonverschillen tussen bedrijfstakken nauw samenhangen met veranderingen in de winstgevendheid. Dit biedt een veel beter aanknopingspunt voor het verklaren van de verschillen tussen landen: de grotere coördinatie bij de loonvorming in Nederland leidt ertoe dat de werknemers hier een kleiner deel van de ondernemingsspecifieke winsten weten op te eisen dan in de Verenigde Staten. Verschillen in beloning tussen insiders en outsiders zijn dus meer een Amerikaans dan een Nederlands fenomeen.

8. Zie J. Helwege, op.cit., 1992, tabel 1.

9. De bedrijfstakken zijn gewogen met de werkgelegenheidsaandelen van de bedrijfstakken. Tevens wordt een correctie toegepast voor overschatting van de variantie als gevolg van de schattingsfout in de geschatte coëfficiënten, A.B. Krueger en L.H. Summers, op.cit., 1987, blz. 267.

10. Het model van J. Bulow en L. Summers, A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination, and Keynesian unemployment, *Journal of Labor Economics*, 1986, blz. 376-414 geeft een verklaring voor sectorale loonverschillen binnen het raamwerk van de efficiëntie-loontheorie.

11. D.G. Blanchflower, A.J. Oswald en P. Sanfey, *Wages, profits and rent-sharing*, Working paper, 1993.

Bedrijfsomvang

Behalve de beloningsverschillen naar bedrijfstak, vormt ook het positieve verband tussen bedrijfsomvang en het loonniveau (wederom gecorrigeerd voor variabelen als leeftijd, geslacht en opleiding) een aanhoudend anomalie voor standaard neoklassieke modellen. Het effect is voor de Verenigde Staten uitvoerig gedocumenteerd door Brown en Medoff¹². Zij hebben een groot aantal van voorgestelde verklaringen op hun empirische waarde onderzocht, en concluderen dat een theoretisch bevredigende verklaring niet voor handen is. Oosterbeek en Van Praag komen in een recent onderzoek voor Nederland tot dezelfde conclusie¹³.

De geschatte coëfficiënten voor het effect van bedrijfsomvang op het loonniveau voor Nederland zijn weergegeven in tabel 2. Tussen 1979 en 1989 is er sprake van een opwaartse trend: de elasticiteit blijkt in 1989 drie maal zo hoog te zijn als in 1979. Om de elasticiteit te kunnen vergelijken die voor de Verenigde Staten hebben we een schatting nodig op de continu gemeten bedrijfsomvang. De voor 1989 gevonden waarde (0,006) is een stuk lager dan die voor de Verenigde Staten (0,03). Opnieuw blijken niet-marktconforme beloningsverschillen in de Verenigde Staten een grotere rol te spelen dan in Nederland.

Anciënniteit en loonniveau

Zijn er behalve het uiteenlopende belang van beloningsverschillen tussen bedrijfstakken en het effect van de bedrijfsomvang op het loon andere aanwijzingen voor een groter gewicht van insider-outsider verschillen in de Verenigde Staten dan in Nederland? Eén aanwijzing wordt gevonden in het effect van de anciënniteit bij de huidige werkgever op het loonniveau. Empirische onderzoek suggereert over het algemeen dat anciënniteit leidt tot een hoger loonniveau¹⁴. Tabel 2 geeft een overzicht van de coëfficiënten voor anciënniteit voor Nederland en de Verenigde Staten. Aangezien het effect kromlijng is hebben wij behalve een lineaire ook een kwadratische term opgenomen alsmede een dummy voor alle werknemers die een anciënniteit van langer dan een jaar hebben. Een vergelijking van de coëfficiënten leert dat de Verenigde Staten een veel steiler anciënniteitsprofiel kent dan Nederland.

Er zijn twee redenen waarom niet-marktconforme beloningsverschillen samengaan met een steiler anciënniteitsprofiel. Ten eerste wenst iedere werknemer vanzelfsprekend een baan in een bedrijf dat boven het marktloon betaalt. Werknemers die al een baan hebben in een bedrijf dat boven gemiddeld betaald (insiders) kunnen aan nieuwkomers dus een toegangspremie vragen. Een versluierde vorm van een dergelijke toegangspremie is een beloningssysteem dat afhankelijk is van anciënniteit: de hoge lonen voor de insiders met meer anciënniteit worden betaald door nieuwkomers lager te belonen. Op die manier weten insiders zich een deel van het loonsurplus van nieuwkomers toe te eigenen¹⁵.

Ten tweede moet een vakbond of een vergelijkbare werknemerscoalitie die een werkgever dwingt een loonsurplus te betalen rekening houden met negatie-

ve gevolgen voor de werkgelegenheid: hogere lonen leiden tot hogere marginale kosten van arbeid en aldus tot lagere werkgelegenheid. Dit probleem kan worden verzacht indien de vakbond bedingt dat ontslagen volgens het 'last in-first out'-principe plaatsvinden. Het bedrijf mag alleen de werknemers met de laagste anciënniteit ontslaan. Deze werknemers verdienen echter lager dan gemiddelde lonen. De marginale kosten van arbeid zijn aldus lager dan de gemiddelde. Het is voor een bedrijf dus minder aantrekkelijk om de werkgelegenheid te verminderen, omdat de kosten van de marginale werknemer laag zijn¹⁶.

Het grotere effect van anciënniteit op het beloningsniveau in de Verenigde Staten is dus consistent met de eerdere conclusie dat daar meer bedrijfs- of bedrijfstakspecifieke machtsmonopolies bestaan die in staat zijn loonsurplussen te bedingen.

Fluctuaties in vraag en aanbod

Beaudry en DiNardo hebben voor de Verenigde Staten laten zien dat niet alle lonen even gevoelig zijn voor de situatie op de arbeidsmarkt¹⁷. Bij een verslechtering van de arbeidsmarkt blijven de lonen van insiders ongewijzigd. Alleen nieuwe werknemers worden slechter betaald: één procentpunt hogere werkloosheid leidt voor hen tot een drie procentpunt lagere beloning. Indien de situatie op de arbeidsmarkt verbetert, stijgen de lonen van deze nieuwkomers echter wel mee met het marktloon. Het huidige loon van een werknemer wordt dus bepaald door het minimum van de werkloosheid sinds het moment van aanstelling.

Een soortgelijke analyse uitgevoerd op de LSO-data voor Nederland leert dat dit effect hier veel kleiner is, en mogelijk zelfs niet bestaat: één procentpunt hogere werkloosheid leidt voor nieuwkomers tot een

12. C. Brown en J. Medoff, The employer size wage effect, *Journal of Political Economy*, 1989, blz. 1027-1059.

13. C.M. van Praag en H. Oosterbeek, Anomalie: grotere bedrijven betalen hogere lonen, *ESB*, 1993, blz. 764-768.

14. Het meten van dit verband is een complexe aangelegenheid omdat de causaliteit beide richtingen kan gaan. Aangezien wij niet beschikken over de (panel) data die nodig zijn om hiervoor te corrigeren, hanteren wij een simpele schattingsmethode. De resultaten zijn vergelijkbaar met de ongecorrigeerde coëfficiënten van J. Altonji en R. Shaktoko, Do wages rise with job seniority?, *Review of Economic Studies*, 1987, blz. 437-459.

15. Y. Weiss, The effect of labor unions on investment in training: a dynamic model, *Journal of Political Economy*, 1985, blz. 994-1007. Een voorbeeld van een dergelijk systeem is de markt voor medisch specialisten, waar nieuwkomers de eerste jaren tegen laag loon lange werktijden moeten volmaken alvorens zij kunnen delen in de monopoliewinsten van de beroepsgroep.

16. P. Kuhn, A nonuniform pricing model of union wages and employment, *Journal of Political Economy*, 1988, blz. 473-508 en P. Kuhn en J. Roberts, Seniority and distribution in a two-worker trade union, *Quarterly Journal of Economics*, 1989, blz. 485-505.

17. P. Beaudry en J. DiNardo, The effect of implicit contracts on the movement of wages over the business cycle: evidence from micro data, *Journal of Political Economy*, 1991, blz. 665-688.

Tabel 3. De standaard afwijking van bedrijfstak loonverschillen in diverse landen

Land (jaar, aantal bedrijfstakken)	Standaarddeviatie	Centralisatie index ^a
Verenigde Staten ^b (1974,41)	0,132	16
" (1979,41)	0,108	
" (1984,41)	0,140	
Nederland (1979,41)	0,067	7
" (1983,41)	0,067	
" (1989,41)	0,073	
West-Duitsland ^c (1984,21)	0,066	6
Zweden ^c (1984,21)	0,041	3
Noorwegen ^c (1983,24)	0,059	2
Oostenrijk ^d (1983,25)	0,055	1

a. L. Calmfors en J. Driffill, op.cit., 1988; 1 = meest gecentraliseerd.

b. A.B. Krueger en L.H. Summers, op.cit., 1987.

c. J. Zweimuller en E. Barth, op.cit., 1994.

d. R. Winters-Ebmer, 1993.

0 tot 1% lagere beloning ten opzichte van de beloning voor insiders¹⁸.

Dit verschil tussen Nederland en de Verenigde Staten laat zich op twee manieren interpreteren. Ofwel het loonniveau voor nieuwkomers is in Nederland relatief star. Dit leidt tot een geringer verschil in de beloning van insiders en nieuwkomers hier, dan in de Verenigde Staten. De andere mogelijkheid is dat de beloning van insiders in Nederland flexibeler is dan in Amerika. Op basis van de door ons onderzochte dwarsdoorsnede-bestanden voor Nederland laat deze vraag zich moeilijk beantwoorden. In de Verenigde Staten blijken de lonen voor insiders echter nagevoeliger te zijn voor conjuncturele fluctuaties. Ook deze conclusie is conform wat men op grond van de uiteenlopende instituties in Nederland en de Verenigde Staten zou verwachten: een zekere mate van centralisatie van de loonvorming leidt ertoe dat insiders en nieuwkomers bij het verdelen van de conjuncturele pijn eerder over één kam worden geschoren.

Een vergelijking met andere landen

Calmfors en Driffill beargumenteren dat er een omgekeerd U-vormig verband zou bestaan tussen werkloosheid en het belang van insider-outsider loonverschillen aan de ene kant en de mate van centralisatie van de loonvorming aan de andere kant¹⁹. In landen met een volledig gedecentraliseerde loonvorming doet het marktmechanisme zijn werk. Machtsposities kunnen daar door de werking van de markt niet worden omgezet in lonen die hoger liggen dan hun evenwichtsniveau. In landen met volledige centralisatie van de loonvorming wordt bij de vaststelling van de lonen met alle belangen rekening gehouden. Geen enkele groep heeft daardoor de mogelijkheid zich ten koste van anderen te verrijken. Alleen in landen waar de loonvorming plaatsvindt op bedrijfstakniveau, kunnen bedrijfstakgebonden belangengroepen hun machtspositie omzetten in een loonsurplus. In de Verenigde Staten, met zijn sterk gedecentraliseerde loonvorming, zorgt de werking van het marktmechanisme in deze visie voor egalisatie van loonverschillen. In sterk gecentraliseerde landen, zoals

Oostenrijk, Zweden en Noorwegen, zorgt de centrale coördinatie daarvoor. Alleen in de landen met gemengde instituties, zoals Nederland en Duitsland, kunnen corporatistische belangengroepen zich ten koste van anderen verrijken.

Tabel 3 geeft een overzicht van de standaarddeviatie van de bedrijfstak-loonverschillen voor verschillende landen. De landen zijn gerangschikt naar de mate van centralisatie volgens Calmfors en Driffill²⁰. Uit dit overzicht blijkt dat er een duidelijke samenhang bestaat tussen de mate van centralisatie en de omvang van de bedrijfstak loonverschillen: hoe hoger de mate van centralisatie, des te kleiner is de omvang van de loonverschillen²¹. In plaats van U-vormig blijkt het verband monotoon te zijn.

Een soortgelijke conclusie kan worden getrokken uit een analyse van het effect van vakbondslidmaatschap op het loonniveau. In de Verenigde Staten gaat een dergelijk lidmaatschap gepaard met aanzienlijke premies in het loon, afhankelijk van de meetmethode variërend van 10 tot 20%. In landen met meer gecentraliseerde loonvorming zijn die verschillen veel kleiner²².

Conclusie

Dat de arbeidsmarkt zich in de praktijk niet precies conform het neoklassieke model wenst te gedragen, zal weinigen verbazen. In tegenstelling tot wat in de actuele discussie over de overlegeconomie veelal wordt verondersteld, is de uitkomst van het marktproces in Nederland veel meer in overeenstemming met de voorspellingen van de neoklassieke theorie dan in de Verenigde Staten. Bedrijfs- of bedrijfstakspecifieke monopolies spelen in de Verenigde Staten een veel grotere rol. De gedecentraliseerde instituties in de Verenigde Staten geven eerder ruimte voor de opbouw en exploitatie van machtsposities dan dat zij in staat zijn om een competitieve structuur in stand te houden. Enige mate van coördinatie van de loonvorming blijkt een effectiever instrument om een marktconforme uitkomst tot stand te brengen dan het marktmechanisme zelf.

Deze conclusie kan worden doorgetrokken naar andere landen: in het algemeen vermindert een meer gecentraliseerde loonvorming het belang van insider-outsider loonverschillen. Voor zover er een omgekeerd U-vormig verband bestaat tussen centralisatie

18. De omvang van dit effect hangt sterk af van de gekozen specificatie. Indien, sterk significante, 3e en 4e orde termen voor leeftijd worden opgenomen, dan tendeert de coëfficiënt voor de minimum werkloosheid naar nul. Ook is er een belangrijke interactie met het effect van anciënniteit.

19. L. Calmfors en J. Driffill, Centralization of wage bargaining, *Economic Policy*, 1988, blz. 15-61.

20. Idem.

21. Een soortgelijke conclusie wordt getrokken in J. Zweimuller en E. Barth, Bargaining structure, wage determination and wage dispersion in 6 OESO countries, *Kyklos*, 1994, blz. 81-93.

22. Zie D. Blanchflower en R. Freeman, *Going different ways: unionism in the US and other advanced OESO countries*, Discussion Paper 5, Center for Economic Performance, 1990.

en de invloed van bedrijfs- of bedrijfstakspecifieke monopolies op de beloning, ligt de top van dit verband eerder in de Verenigde Staten dan in Nederland. De utopie van een optimaal gedecentraliseerde economie blijkt een hogere mate van decentralisatie te vragen dan wij zelfs in het meest gedecentraliseerde land (i.c. de Verenigde Staten) waarnemen.

Onze empirische analyse is beperkt gebleven tot de effecten van diverse instituties op de loonvorming. De gevolgen voor de werkgelegenheid en met name voor de wijze waarop de economie zich aanpast aan conjuncturele fluctuaties zijn daarbij slechts zijdelings aan de orde gekomen. Op voorhand kan men verwachten dat de omvangrijke loonverschillen in de Verenigde Staten leiden tot een inefficiëntere allocatie van arbeid: de bedrijfstakken die hoge lonen betalen zullen te weinig mensen in dienst nemen, de bedrijfstakken die lage lonen betalen te veel²³. De grotere flexibiliteit van de lonen voor nieuwkomers in Verenigde Staten in vergelijking tot Nederland (zoals blijkt uit de replicatie van de studie van Beaudry en DiNardo) bevordert echter een spoedig herstel van de werkgelegenheid na een conjuncturele inzinking. Bij een uitbreiding van de werkgelegenheid zijn immers alleen de kosten van de marginale werknemer (dat is de nieuwkomer) van belang.

Om die reden vallen uit het voorafgaande niet zonder meer beleidsconclusies te destilleren. In vergelijking tot andere landen blijken de Nederlandse corporatistische tradities niet tot een overvloed aan bedrijfstakgebonden machtsmonopolies te hebben

geleid. In de Verenigde Staten speelt dit verschijnsel een veel grotere rol dan hier te lande. De constatering dat de werkloosheid in Europa in de jaren tachtig op veel hoger niveau dan in de Verenigde Staten is komen te liggen en bovendien veel trager terugloopt in een periode van conjunctureel herstel, blijft namelijk overeind. Mogelijk biedt de grotere loonflexibiliteit voor nieuwkomers in de Verenigde Staten hiervoor een verklaring. Onze indruk is echter dat het ruimhartige stelsel van sociale zekerheid in Nederland een grotere rol speelt. Op basis van onze analyse kunnen we hier geen uitsluitsel over geven. De analyse biedt echter een ander perspectief in de discussie over de Nederlandse instituties voor loonvorming dan tot nog toe de boventoon heeft gevoerd: bedrijfstakspecifieke monopolies zijn in Nederland in vergelijking tot de Verenigde Staten van ondergeschikt belang. Terughoudendheid bij de herziening van die instituties is daarom op zijn plaats.

Joop Hartog
Rocus van Opstal
Coen Teulings

23. Dit mechanisme speelt eveneens een grote rol in het efficiëntie-loonvoetmodel van Bulow en Summers, op.cit., 1986.