



Vakbeweging

Auteur(s):

Praag, B.M.S. van
Hop, J.P.

De auteurs zijn verbonden aan de Stichting voor Economisch Onderzoek (SEO), Amsterdam. Wij danken drs. W. Praag, onze begeleider bij de OSA, voor enige additionele informatie. De verantwoordelijkheid voor de studie en voor deze reactie ligt uitsluitend bij ons. In dit artikel hebben wij enige proefberekeningen gebruikt die wij in het dossier hadden. Het was technisch niet mogelijk in de korte beschikbare periode nog additionele berekeningen uit te voeren.

Verschenen in:

ESB, 81e jaargang, nr. 4040, pagina 39, 10 januari 1996

Rubriek:

Naschrift

Trefwoord(en):

arbeid, beloning

Dit artikel is een naschrift n.a.v.

M.H.C. Lever, [Discussie: Hoe gematigd is de Nederlandse vakbeweging?](#), *ESB*, 10 januari 1996, blz. 34-35.

R. van Opstal en G. Wiggers, [Discussie: Cao en avv leiden niet tot lagere lonen](#), *ESB*, 10 januari 1996, blz. 35-38.

De evidentie van Van Opstal en Wiggers en van Lever is in tegenspraak met de resultaten van Van Praag en Hop, maar niet toereikend om de these dat cao's in de Nederlandse verhoudingen een loonmatigende werking hebben, te ontkrachten.

In onze OSA-studie betreffende de betekenis van de cao voor de loonverdeling en het loonniveau binnen bedrijven vonden wij dat bedrijven onder een cao-regime een mediaan loon uitbetaalden dat circa 16% lager ligt dan in bedrijven die geen cao hebben. In Nederland geven andere recente schattingen op ander materiaal aan dat werknemers onder een cao juist circa 3 à 5% meer zouden verdienen. In Angelsaksische landen met een andere institutionele structuur ligt de 'union non-union wage differential' op circa 25%.

Lever noemt onze resultaten "verrassend" en eindigt met de verzekering: "de Nederlandse vakbeweging is wel gematigd, maar niet zo matigend als Van Praag en Hop ons willen doen geloven". Van Opstal en Wiggers zijn nog meer van het eigen gelijk overtuigd en koppen eenvoudig: "Cao en avv leiden niet tot lagere lonen".

Kritiek Van Opstal en Wiggers

De kwaliteit van de data

VOW beginnen met het verwijt dat onze dataset niet geschikt is voor de analyse. In de eerste plaats is het voor zuivere schatting niet nodig dat de dataset representatief is, maar is een zekere stratificatie vaak te verkiezen om meer variatie in de dataset te krijgen. Aangezien beloningsverschillen niet alleen afhangen van eigenschappen van het individu zoals leeftijd en opleiding maar ook van de eigenschappen van het bedrijf waarin men werkt, is het verstandig om zoveel mogelijk bedrijven in de steekproef te krijgen en bedrijfsspecifieke eigenschappen ook als verklarende variabelen mee te nemen. De OSA-set is representatief voor vestigingen van bedrijven met meer dan 10 werknemers incl. de overheid. Om deze redenen vinden we dit gegevensbestand beter voor de onderhavige analyse dan het AVO-bestand dat VOW gebruiken.

De gesignaleerde verschillen tussen de AVO-dataset en de OSA-data zijn op definitieverschillen terug te voeren met betrekking tot het "vrijwillig cao volgen", dat in de AVO-dataset gelijkgesteld is met "niet volgen". De OSA-set kent op dit punt een wat fijnere differentiatie dan het AVO-bestand. Bovendien vindt men in het AVO-bestand geen werkers bij de overheid.

De bewerking van de data

Wanneer de waarde van een continue variabele (zoals leeftijd) slechts in klassen gegeven is, zijn er in principe twee methodes om met die variabele te werken. De ene is om de frequentie van elke klasse als een aparte verklarende variabele op te nemen, de andere is om de klassenmiddens op de een of andere wijze te benaderen. Een veel gehanteerde en door VOW gesuggereerde methode is om een gelijkmatige verdeling binnen het interval aan te nemen en alle waarden binnen dit interval te vervangen door het klassenmidden. Dit leidt tot een niet-geloofwaardige trapvormige verdeling en bovendien geeft het problemen voor half open klassen. Aan de topinkomens kan bijvoorbeeld elke hoge waarde worden gegeven en daardoor kan in feite elk resultaat 'gefokt' worden. Wij kozen er daarom voor de verdelingen van inkomen binnen een bedrijf, leeftijd en nog enige andere variabelen, te benaderen met log-normale verdelingen. Overigens vonden wij maar voor 2,5% van de bedrijven dat ze meer dan 10% boven 65-jarigen in dienst zouden hebben bij toepassing van de voor elk individueel bedrijf geschatte leeftijdsverdeling, dus het probleem met de oneindig doorlopende staart valt nogal mee.

De regressievergelijkingen

De doelstelling van onze studie was niet het verklaren van individuele lonen. Wij trachtten de loonverdelingen binnen bedrijven te verklaren, waarbij wij een verdeling karakteriseerden met twee parameters, de logaritme van het mediaan-inkomen m , en de spreiding van de log-inkomens S . Voor een werkgever is de beloning van individuen van secundair belang. De hoofdzak is hoeveel hij in totaal kwijt is aan zijn factor arbeid. Bij een log-normale verdeling, die wij toch wel de beste kandidaat vinden als benadering, geldt dat de totale loonsom gelijk is aan $N * \exp(m + 0,5 S^2)$, waarbij N het aantal werknemers is. Dit zo zijnde ligt het voor de hand, wanneer men het mediane loonniveau binnen een bedrijf verklaart, ook rekening te houden met de spreiding van die lonen. Bij een stijging van het mediane loonniveau zal de ongelijkheid in een bedrijf in het algemeen moeten afnemen, wil men de totale loonsom constant houden.

In het algemeen geldt voor de keuze van de verklarende variabelen in een regressievergelijking dat hierbij theoretische en intuïtieve noties een rol spelen, maar dat daarnaast ook gekeken moet worden naar wat er uitkomt. Deeltijders 'deden' bij ons niets en tijdelijk personeel wel. De redenering waarom de keuze van de ene variabele meer "voor de hand zou liggen" dan de andere ontgaat ons.

VOW vinden het opnemen van een kwadratische en een lineaire term voor de fractie van vrouwelijke werknemers bevreemdend. Waarom niet alleen een lineaire term die dan wel de vertrouwde negatieve coëfficiënt zal krijgen? Onze gedachte was de volgende. Er zijn bedrijven waar veel vrouwen werken en waar dat bewuste politiek is om het loonniveau te drukken. Vrouwen worden immers nog steeds voor gelijkwaardig werk vaak lager betaald. Er zijn echter ook bedrijven waar het kennelijk heel goed gaat en waar de secretaresses, koffiejuffrouwen en dergelijke soms in feite statussymbolen zijn voor het bedrijf. Het aantal vrouwen is hier vaak vrij gering. We presenteren dit uiteraard niet als een theorie maar het is een feit dat wij een heel significant kromlijng verband vonden, dat zo verklaard kan worden. Het zou overigens interessant zijn de beloning en de rol van vrouwelijke werknemers in verschillende types bedrijven eens apart te onderzoeken.

Overigens hebben wij natuurlijk ook een aantal alternatieve specificaties voor ons onderzoek bekeken. Wij vonden een vergelijking die qua specificatie nogal in de buurt kwam van de door VOW gepresenteerde. Hierbij is de mediane leeftijd in kalenderjaren opgenomen als een derdegraads polynoom. Hetzelfde geldt voor anciënniteit en voor de opleidingsjaren, die dus niet door een aantal dummies worden gerepresenteerd. Het percentage vrouwen is alleen lineair opgenomen. De indeling naar aantal werknemers verschilt en de indeling naar type cao is meer gedifferentieerd. We geven de resultaten in [tabel 1](#).

Tabel 1. Een alternatieve, meer traditionele specificatie voor de verklaring van het uurloon

	Effect	t-waarde
Leeftijd	0,279	5,792
Leeftijd 2/100	-0,596	-4,478
leeftijd 3/10000	0,425	3,509
Anciënniteit	-0,000	-1,247
Vrouw	-0,241	-8,401
Opleiding	0,017	5,379
Bedrijfstak		
Landbouw en visserij	-0,087	-2,276
Industrie	-0,154	-7,248
Bouw	-0,135	-5,190
Handel, horeca, rep.	-0,173	-8,626
Transport	-0,148	-4,504
Commerciële diensten	0,033	1,652
Bedrijfs grootte		
< 100 werknemers	0,021	1,731
100-500 werknemers	0,036	2,029
> 500 werknemers	0,072	1,852
Cao vrijwillig	-0,037	-1,565
Cao-lidmaatschap	-0,119	-7,369
Cao grotere organisatie	-0,178	-6,358
Cao door avv	-0,109	-6,135
Constante	3,918	6,768
R ²	0,4772	
N	1.093	
S ²	0,1719	

In de eerste plaats vinden we hier het opmerkelijke feit, dat de coëfficiënten van leeftijd op inkomen vrijwel exact gelijk worden aan de effecten die VOW vinden. Dit suggereert dat de log-normale benaderingen voor inkomen en leeftijd zeer geloofwaardig zijn. Voor de rest vinden wij effecten die niet erg verschillen van de VOW-resultaten, behalve op het stuk van de cao-effecten, die hardnekkig negatief blijven en van dezelfde orde van grootte!

De kritiek van Lever

Lever stelt de vraag waarom nog 25% van de Nederlandse werknemers lid is van een vakbond als de cao-onderhandelingen, waarbij de vakbond als werknemersvertegenwoordiger optreedt, leiden tot een lager resultaat dan zonder cao kan worden bereikt. In de eerste plaats

dient te worden opgemerkt dat de Nederlandse organisatiegraad internationaal gezien ook laag is. In het algemeen zullen de 'union non-union wage differential' en de organisatiegraad wel positief gecorreleerd zijn. Veel belangrijker is echter de erkenning dat een cao uit meer bestaat dan een aantal loonschalen en dat de vakbond veel meer doet voor een werknemer dan alleen cao-onderhandelingen. Een cao geeft een belangrijk stuk rechtszekerheid aan de werknemers op het gebied van functiewaardering en beloning, vakanties, promoties, ontslagen, werktijden, overwerkvergoedingen, enz. Buiten de cao geeft de vakbond ook individuele hulp in een aantal gevallen. In arbeidsgeschillen kan men vaak een beroep doen op juridische bijstand, die dan vaak zeer effectief is en in ieder geval een preventieve werking heeft omdat de werkgever weet dat hij het bij een geschil niet moet opnemen tegen een individu met beperkte financiële spankracht maar tegen vakbondsjuristen. Het is niet goed de betekenis van cao's en vakbonden te reduceren tot slechts één dimensie: het loon.

Slot

Ten slotte kan men zich afvragen waarom vakbonden met deze op het oog vrij magere resultaten akkoord gaan, ongeacht of we nu een schatting van plus 3% of minus 16% aanvaarden. In de eerste plaats zijn onze cao's in het algemeen zo veelomvattend dat het een kwestie van geven en nemen wordt en de andere dimensies (bijvoorbeeld ook arbeidsplaatsenbehoud, vut en afvloeiingen) dermate belangrijk zijn geworden dat men op het stuk van loon niet erg 'doordrukt' in ruil voor goede resultaten op andere aspecten. In de tweede plaats hebben de traumatische ervaringen in de jaren zeventig en tachtig jaren de bonden en in het algemeen Nederland veel geleerd. Loonmatiging is goed voor de Nederlandse werkgelegenheid, zeker wanneer de Nederlandse economie op andere aspecten volgens de concurrentietoets van EZ eigenlijk niet zoveel te bieden heeft. De voorzichtige opstelling van de vakbonden is een blijk van sociale verantwoordelijkheid.

Ten slotte kunnen wij ons nog afvragen wat er zou gebeuren, wanneer het cao-regime sterk aan betekenis zou inboeten. Zouden wij dan inderdaad een bescheiden loonreductie krijgen van circa 3%? Het lijkt ondenkbaar dat de vakbonden zo maar zouden berusten in een aantasting van het huidige regime. Veeleer kunnen we dan verwachten dat de vakbond zich veel agressiever zal opstellen zoals in Amerika en per bedrijf en per deelbelang zal trachten zo hoog mogelijk te scoren in termen van loonsverhoging en andere kortetermijndoelstellingen, waarbij werkgelegenheid en al die andere minder direct zichtbare aspecten sterk aan belang zullen inboeten. In dat geval verwachten wij een serieuze teruggang van de werkgelegenheid en een verhoging van de 'union non-union wage differential' naar het Amerikaanse en Engelse niveau van circa plus 20 à 25%.

Circa 30 jaar hebben wij ons vrij unieke systeem van het georganiseerd overleg bezongen, met name om zijn loonmatigende effect. De wetenschappelijke evidentie daarvoor noch voor het tegendeel is gedurende die tijd ooit gepresenteerd. Nu er eindelijk wat evidentie op tafel komt die dit schijnt te bevestigen, wordt deze evidentie fel bestrijden. We zullen het maar op 'de tijdgeest' houden.

De gehele discussie overziende, beweren wij geenszins dat onze analyse als het definitieve resultaat gezien moet worden. Wel lijkt het ons dat onze critici een toontje lager zouden kunnen zingen. Er is voor hen, gegeven hun eigen resultaten en wat er verder in de literatuur voorhanden is, geen enkele reden om 'ex cathedra' te spreken. De enige gerechtvaardigde conclusie lijkt te zijn dat het effect van de cao op de beloning in Nederlandse bedrijven nog niet eenduidig is vastgesteld.

Zie ook:

B.M.S. van Praag en J.P. Hop, De matigende invloed van de Nederlandse vakbeweging, *ESB*, 8 november 1995, blz. 996-999.