

De incidentele loonbeweging

Toen begin 1977 bleek dat de realisatie van de loonontwikkeling in 1976 aanmerkelijk boven de geschatte loonmutatie uitkwam, haalde de toenmalige minister-president Den Uyl fel uit naar de werkgevers: zij zouden door het toekennen van hogere loonsverhogingen de loonmaatregelen van 1976 hebben ontrokken. Deze ontduiking zou tot uiting komen in een aanzienlijk hoger „incidenteel”. Sindsdien rust op de incidentele loonbeweging een zekere smet. Dit komt niet in de laatste plaats doordat doorgaans een nogal simpele inhoud wordt gegeven aan de „post incidenteel”. Meestal wordt het incidenteel nader gepreciseerd door te wijzen op loonsverhogingen die ontstaan door „promoties, overwerk en dergelijke”. Dat is beslist een te eenvoudige, en bovendien onjuiste, voorstelling van zaken. Er zitten aan het begrip incidenteel zoveel haken en ogen, dat zo'n een beknopte toelichting niet mogelijk is.

Wat verstaan we dan onder incidentele loonmutatie? Er doen zich direct al complicaties voor, als blijkt dat er verschillende definities bestaan. Voor Nederland kunnen we ons echter beperken tot twee definities: die van het Centraal Planbureau (CPB) en die van de Loontechnische Dienst (LTD). Volgens het CPB is de incidentele loonmutatie het verschil tussen de (feitelijke) mutatie in de loonsom per werknemer (exclusief sociale lasten en pensioenpremie van de werkgevers) en de mutatie in de loonsom per werknemer als gevolg van cao-wijzigingen. Voor de Loontechnische Dienst (LTD) omvat het incidentele loon de individueel toekenbare loonwijzigingen, die niet het gevolg zijn van de eveneens individueel toekenbare loonwijzigingen in algemene zin, zijnde initieel en de prijscompensatie. De LTD kijkt uitsluitend naar de loonontwikkeling van de z.g. „blijvers”, personen die op beide tijdstippen van de waarneming in het bedrijf werkzaam zijn. In de praktijk zal het incidenteel volgens de opvatting van de LTD dan ook hoger uitkomen dan het incidenteel volgens de benadering van het CPB. Bij de definitie van het CPB doet zich bovendien de vraag voor wat onder de mutatie in de loonsom per werknemer als gevolg van cao-wijzigingen moet worden verstaan. Het CPB baseert zich op cijfers van het Loonbureau. Voor de analyse op sectorniveau moet het CPB evenwel een beroep doen op cijfers van het CBS. Het CBS komt echter op basis van haar interpretatie van de cao's tot een meestal hogere contractloonstijging dan het Loonbureau, zodat het CPB deze cijfers weer moet corrigeren. Het komt er wél op neer dat er in feite drie cijfers zijn die de hoogte van het incidenteel kunnen aangeven.

Naast alle technische complicaties bij het berekenen van het incidenteel, is het wellicht interessanter te weten hoe de incidentele loonstijging moet worden verklaard. Het is goed erop te wijzen dat het incidentele loon een *mutatiegrootte* is. Een factor kan alleen van invloed zijn op de incidentele loonmutatie, voor zover in deze factor veranderingen optreden. Voor een overzicht van de factoren die de incidentele loonmutatie bepalen, moet ik me hier beperken tot een beknopte opsomming van de belangrijkste elementen. Allereerst is er de wijziging in de samenstelling van de beroepsbevolking, zowel naar leeftijd als geslacht. Is het loon overwegend leeftijdgebonden, en stijgt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking, dan zal het hele loonniveau als het ware iets worden „opgekrikt”. Van de invoering van de VUT kan een negatieve invloed uitgaan op de incidentele loonmutatie. Wat de samenstelling naar geslacht betreft zal b.v. het huidige gelijke-beloningsbeleid voor mannen en vrouwen tot een verhoging leiden van het gemiddelde loon voor vrouwen, en daarmee tot een verhoging van de loonsom per werknemer. Een soortgelijk effect doet zich voor bij het (wettelijk) verhogen van het minimum(jeugd)loon; hierbij kunnen z.g. „schaaleffecten” (de verhoging werkt door in

de schalen/nèt boven het minimumloon) nog voor een versterking zorgen. Verder kan de verschuiving van de werkgelegenheid tussen sectoren worden genoemd, b.v. een verschuiving in de richting van sectoren met een hogere loonsom per werknemer. Hierbij kan ook worden gewezen op de toegenomen onderwijsconsumptie en de positieve correlatie die er nog steeds bestaat tussen inkomen en onderwijsniveau. Voorts hebben cao's vaak een minimumkarakter. In dit verband kan ook de situatie op de arbeidsmarkt van belang zijn. In tijden van schaarste aan arbeidskrachten zullen vaker minimumvoorwaarden worden overschreden, door b.v. gebruik te maken van facultatieve toeslagen e.d. Ten slotte noem ik veranderingen in de omvang van het overwerk, wijzigingen in de toepassing en omvang van winstuitkeringen, gratificatie e.d., toevallige oorzaken als vorstverlet en het afwijken van een cao.

Omdat de post incidenteel nogal eens in verband wordt gebracht met promoties, is het wellicht aardig erop te wijzen dat promoties op zich geen oorzaak behoeven te zijn voor een incidentele loonstijging. Als een chef van een afdeling, die b.v. met pensioen gaat, wordt opgevolgd door een werknemer die lager wordt „ingeschaald”, dan zal de „loonsom” voor deze functie dalen. Voor een juist inzicht in het effect op het incidenteel moet men dan nagaan welke gevolgen de „vacaturreactie” (de opvolger van de chef moet immers ook weer worden opgevolgd) heeft voor de loonsom per werknemer. Bij een „vloeiende” carrièredoorstroming hoeft het toekennen van individuele promotie (macro gezien) niet tot een incidentele loonstijging te leiden.

Uit de opsomming blijkt dat het merendeel van de factoren die de incidentele loonstijging bepalen van structure aard zijn, en moeilijk te beïnvloeden. Vanwege de beheersing van het incidenteel, een actueel punt in de discussie om de macro loonstijging terug te drukken, is het dan ook van belang te weten hoe groot de invloed van de verschillende factoren is op het uiteindelijke incidenteel. Volgens „goed” Nederlands gebruik is er inmiddels een *tripartite* commissie aan het werk geweest, die een onderzoek heeft ingesteld naar de incidentele loonbeweging bij bedrijfsleven en overheid. In de periode 1973-1977 bedroeg volgens het CPB de gecumuleerde incidentele loonmutatie 7,5%. Uit het rapport van de commissie, dat vorige week officieel is uitgebracht, blijkt dat de belangrijkste bepalende factoren vooral moeten worden gezocht bij de wijzigingen in de bedrijfstakkenstructuur en de personeelssamenstelling (3,8%), alsmede bij de overschrijding van de in de cao's overeengekomen mutaties (3,0%). Een opvallende conclusie is verder dat het verrichten van overwerk (ook een factor waaraan in de regel een hoog incidenteel wordt toegeschreven) nauwelijks effect heeft gehad op de incidentele loonstijging.

De conclusie die op basis van deze cijfers lijkt te kunnen worden getrokken is dat het incidenteel maar moeilijk beheersbaar is. Op zich is deze conclusie geen verrassing. Belangrijker is wellicht het feit dat de tripartite commissie op basis van de berekeningen concludeert dat het verschijnsel van het incidentele loon voor een belangrijk gedeelte wordt veroorzaakt „door procesmatige factoren die samenhangen met de dynamiek van de moderne maatschappij”. Uit deze wollige interpretatie mag worden afgeleid dat het georganiseerde bedrijfsleven niet geneigd lijkt zich volledig in te zetten voor een beheersing van de incidentele loonstijging. Kortom, het incidentele loon lijkt nog wat minder beheersbaar dan op grond van de achterliggende factoren al mocht worden aangenomen.

T. de Bruin