



# Dingen die voorbijgaan?

De twijfelachtige effectiviteit van geleide loonpolitiek

DR. W.A. ARTS

## Inleiding

Met een mengeling van bewondering en afgunst wordt in het recente jaarverslag van De Nederlandsche Bank op verscheidene plaatsen verwezen naar het Deense economische succes van de afgelopen jaren 1). Vergeleken met Nederland, maar ook met de andere Europese landen, springt Denemarken eruit door als enige een groeierstel te vertonen dat vergelijkbaar is met de levendige expansie in de VS en Japan. Bankpresident Duisenberg, door *NRC Handelsblad* naar de oorzaak van dit succes gevraagd, verwees naar het belang van een drastisch terugdringen van het overheidstekort, in 1984 met 3% van het nationaal produkt, via uitgavenbeperking en verhoging van de lastendruk en het veel ruimte geven aan het bedrijfsleven 2). Maar, vervolgde hij, „waar het herstel precies vandaan komt weet ik althans nog niet precies”.

Op onderzoek uitgestuurd, had een aantal journalisten minder problemen met het vinden van een verklaring. Zo kwam *NRC Handelsblad*-redacteur Caljé tot de slotsom dat het Deense succes wordt gedragen door enerzijds conjuncturele factoren als een evenwichtig conjunctuurbeleid en een forse rentedaling en anderzijds structurele factoren als het nagenoeg ontbreken van overheidssubsidies aan noodlijdende bedrijven en het niet eenzijdig drukken van de financiering van de sociale zekerheid op de factor arbeid 3). De conjuncturele factoren zouden een sterke groei van investeringen en consumptie hebben uitgelokt, de structurele factoren zouden een flexibele, op vernieuwing gerichte produktiestructuur hebben bevorderd. *Volkscrant*-verslaggeefster Van Bergen echter tekende in Denemarken op dat het succes van het Deense economische beleid zou stoeien op een psychologische klimaatverandering 4). Vooral het strakke loonbeleid van het kabinet-Schlüter zou een diepe indruk hebben gemaakt op het bedrijfsleven. Het financiële effect ervan zou tweeledig zijn: enerzijds een kostendaling voor het bedrijfsleven en anderzijds een terugdringen van de inflatie, resulterend in een rentedaling, die het gemakkelijker maakt te investeren.

Een vluchtige blik op de Deense arbeidsverhoudingen laat inderdaad zien dat het loonbeleid de laatste jaren sterk van karakter

is veranderd 5). „Vrijwilligheid” was lange tijd het sleutelwoord waarmee de Deense arbeidsverhoudingen konden worden getypeerd. Zaken die bij ons dwingend door de overheid worden opgelegd, werden in Denemarken overgelaten aan het overleg tussen de sociale partners. Daar kwam verandering in toen in 1982 een centrum-rechtse coalitie aan de macht kwam, die een eind maakte aan een reeks van socialistische minderheidskabinetten. Minister-president Schlüter slaagde er – pas na het stellen van de vertrouwenskwestie – in een reeks van maatregelen door het parlement te loodsen, die was gericht op het matigen van inkomens en prijzen en het terugdringen van het overheidstekort. Deze maatregelen hielden onder meer een afschaffen van het systeem van automatische prijscompensatie in en het afkondigen van een loonpauze. Begin 1983 kwam het kabinet met richtlijnen voor de toegestane loonsverhogingen. Hoewel er geen negatieve sancties aan deze richtlijnen verbonden waren, bleven de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in hun centrale akkoord toch binnen de gestelde grenzen, omdat de regering via een verlaging van de inkomstenbelasting daartoe aanspoorde. Het resultaat was een loonstijging van gemiddeld 5% in de afgelopen twee jaar, tegen 12% in de jaren ervoor. Toen het centraal akkoord op 1 maart jl. afliep, lukte het de partijen niet tot een nieuw akkoord te komen. Dat leidde tot de grootste arbeidsonrust die Denemarken sinds 1973 heeft gekend. Wegens stakingen en uitsluitingen waren op 25 maart zo'n 300.000 werknemers niet aan het werk 6). Dat had weer tot gevolg dat de regering via noodwetgeving een dwingende regeling aan de partijen oplegde. Die regeling houdt in dat de loonsom in de bedrijven dit jaar slechts met 2 en volgend jaar met 1,5% mag stijgen. Deze loonmaatregel was op zijn beurt de aanleiding tot het uitbreken van wilde stakingen en onlusten, die een voor Denemarken ongekende omvang aannamen. Inmiddels zijn de loononderhandelingen, binnen het voorgeschreven kader, hervat.

Als we lessen willen trekken uit de Deense ervaringen, dan zouden we ons af kunnen vragen of een geleide loonpolitiek voor Nederland een oplossing biedt voor de netelige economische problematiek waar ook wij mee te maken hebben. Op het eerste ge-

zicht lijkt dat niet het geval te zijn. Loonmatiging heeft immers de afgelopen jaren ook al op basis van vrijwilligheid – tenminste in de particuliere sector – plaatsgevonden. Maar daar lijkt nu een eind aan te zijn gekomen. Voor zover kan worden geconcludeerd uit de op dit ogenblik afgesloten cao's komt er dit jaar een loonkostenstijging van 3 à 4% uit de bus als gevolg van de door werkgevers tamelijk grif ingewilligde looneisen. Van Zweeden, die dit constateert, merkt ook op dat de zaak van de werkgelegenheid niet is gediend met zo'n algemene loonbeweging 7). Het lijkt daarom – op het tweede gezicht – toch niet zo gek om, met het oog op onder meer de werkloosheidsbestrijding, te suggereren dat het Deense voorbeeld van een strak loonbeleid misschien navolging, maar in ieder geval serieuze aandacht verdient.

## Problematiek

Tegen zo'n suggestie zou kunnen worden ingebracht dat een strak loonbeleid niet past in ons huidige systeem van arbeidsverhoudingen. Immers, in een aan de Tweede Kamer eind 1983 aangeboden inkomensnotitie stelde minister De Koning van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat het kabinet zich in het vervolg zeer terughoudend wenst op te stellen ten aanzien van de inkomensvorming in de particuliere sector. Voor alles moet naar zijn mening de verantwoordelijkheid voor de loonvorming berusten bij werkgevers en werknemers. Daarom kondigde hij aan de loonwet zodanig te willen wijzigen dat ingrijpen alleen nog mogelijk is bij een acute nood situatie van de nationale economie, die wordt veroorzaakt door een of meer schoksgewijs optredende factoren. Als voorbeeld werd verwezen naar de oliecrisis van 1973.

Dit zijn inderdaad voornemens die een strak loonbeleid in de weg staan. In de politiek echter blijven veel mooie voornemens met betrekking tot terughoudendheid, of dat nu te wijten is aan de dwang der omstandigheden of aan de ambities van de betrokken politici, maar al te vaak schijn. Kent Nederland formeel gezien, na een lange tijd van geleide loonpolitiek, al niet sinds 1970 een systeem van vrije loonvorming? Hebben opeenvolgende kabinetten van verschillende politieke kleur

1) De Nederlandsche Bank *Jaarverslag 1984*, Amsterdam, 1985, blz. 16, 51, 129.

2) *NRC Handelsblad*, 23 april 1985.

3) Idem, 4 mei 1985.

4) *De Volkskrant*, 3 mei 1985 en 6 mei 1985.

5) Zie hiervoor bijdragen in de *European Industrial Relations Review* van de afgelopen jaren, in het bijzonder: „Denmark. New industrial relations groundrules”, januari 1981; „Denmark. New statutory incomes policy”, december 1982; en, „Denmark. Central pay framework”, april 1983.

6) *The Economist*, 30 maart 1985.

7) A.F. van Zweeden, Afscheid van collectieve arbeidstijdverkorting, *ESB*, 1 mei 1985, blz. 430.

al niet sinds die tijd verscheidene keren in de loonvorming ingegrepen: namelijk in 1971, 1974, 1976, 1980, 1981 en 1982? Werd daarbij niet steeds verwezen naar artikel 10 van de Wet op de loonvorming, dat aan de overheid bevoegdheden verleent om in te grijpen in de vrije loonvorming als het belang van de nationale economie dat vereist? Als er een land in West-Europa is waar ingrijpen in de loonvorming haast tot een traditie is geworden, dan is dat Nederland wel.

Een ander bezwaar tegen de suggestie het Deense voorbeeld te volgen, zou twijfel kunnen zijn over de gerechtvaardigheid van het door de overheid ingrijpen in de loonvorming. De sociale partners hebben in het recente verleden verscheidene keren de opvatting geventileerd dat de frequente looninterventies in toenemende mate op gespannen voet zijn komen te staan met het in de Loonwet vastgelegde beginsel van contractvrijheid alsmede met ook door Nederland geratificeerde internationale verdragen 8). De vakcentrales hebben zich over deze inbreuk het afgelopen decennium verscheidene keren beklagd bij de Internationale Arbeidsorganisatie ILO. Onlangs nog naar aanleiding van het afwijzen van de omroep-cao. Tot nu toe echter zonder veel succes, maar de kans op veroordeling lijkt te groeien 9).

Van meer onmiddellijk belang dan deze overigens legitieme en relevante vragen naar de passendheid en gerechtvaardigheid van een stringent loonbeleid, is de vraag naar de effectiviteit van een dergelijk beleid. Die vraag gaat namelijk vooraf aan de andere vragen. Hoe effectief is eigenlijk een geleide loonpolitiek als instrument van het economisch beleid?

## Loonpolitiek

Al weer een hele tijd geleden, in de jaren 1971 en 1972, is in *ESB* een uitgebreide discussie gevoerd over continuïteit en verandering in de Nederlandse arbeidsverhoudingen 10). Centraal stond de toenmalige loonpolitieke crisis, of ruimer: de opkomst, de bloei en het verval van de Nederlandse naoorlogse geleide loonpolitiek. Curieus genoeg ging dit debat voornamelijk over de wenselijkheid van een geleide loonpolitiek en werd door de verschillende deelnemers nauwelijks expliciet ingegaan op de vraag naar de effectiviteit ervan. Impliciet lag aan de verschillende beschouwingen kennelijk wel de veronderstelling ten grondslag dat geleide loonpolitiek onder bepaalde voorwaarden, zoals bij voorbeeld verwezenlijkt in de wederopbouwfase na de oorlog, een effectief economisch politiek instrument kan zijn. Ook in latere bijdragen aan *ESB*, waarin pleidooien werden gevoerd voor het wederom invoeren van een geleide loonpolitiek, werd impliciet ervan uitgegaan dat geleide loonpolitiek een aanmerkelijke loonmatiging kan bewerkstelligen, dus effectief is 11). Later werd wel expliciet op de effectiviteitsvraag ingegaan in het standaardwerk van Fase over het Nederlandse loonbeleid 12). Hij komt daarin tot de conclusie dat loonpoli-

tiek in Nederland slechts tijdelijk en in uitzonderlijke omstandigheden werkt. Slechts bij werkelijke nood, zoals in de eerste jaren na de oorlog of bij reële bedreiging van de welvaart, zoals men eind 1973 bij de totstandkoming van de Machtigingswet 1974 veronderstelde aanwezig te zijn, onderkennen werkgevers en werknemers hun gemeenschappelijke belang bij loonbeheersing, zo merkt hij op. Geleide loonpolitiek zou het moeilijkst zijn als zij het hardst nodig is, en zou het best slagen als zij het minst nodig is, dat wil zeggen als de doelstelling ervan door het bedrijfsleven wordt onderschreven. Jammer genoeg komt Fase niet met een cijfermatige en theoretische onderbouwing van deze conclusie. Iets dergelijks is ook niet te vinden in het andere standaardwerk op dit gebied, Windmullers *Arbeidsverhoudingen in Nederland*. Deze stelt in een hoofdstuk over de waardering van de centraal geleide loonvorming zelfs: „Ideaal gezien zou men de bijdrage van de Nederlandse loonpolitiek aan de nationale economische doelstellingen moeten afwegen door een vergelijking met de resultaten die zonder een dergelijk beleid zouden zijn behaald. Uiteraard is dit onmogelijk” 13).

Wat deze opmerking betreft, is Windmullers ongelijk het vorig jaar echter overtuigend aangetoond. In een helder en zorgvuldig proefschrift heeft Van Hulst, zowel theoretisch als empirisch, de vraag proberen te beantwoorden of de overheid in een markteconomie door middel van geleide loonpolitiek een matiging van de nominale loonvoetstijging (ten opzichte van wat bij vrije loonvorming tot stand zou komen) kan afdwingen en zo ja, hoe 14). Dat antwoord heeft hij juist verkregen door een vergelijking te maken van de loonmatiging die met en zonder een geleide loonpolitiek zou zijn verkregen.

## Theorie

In het eerste deel van zijn dissertatie tracht Van Hulst op basis van theoretische overwegingen een oordeel te vormen over de verwachte effectiviteit van een geleide loonpolitiek. Die overwegingen berusten op de twee typen van loontheorieën die in de economische literatuur het meest gangbaar zijn. Het eerste type, dat van de markttheorieën, legt het primaat van de loonvorming bij de marktkrachten (vraag en aanbod) en kent slechts een beperkte betekenis toe aan institutioneel of machtsfactoren. Dit soort theorieën wordt gekenmerkt door een neoklassieke benadering van de loonvorming. Een voorbeeld is de moderne theorie van de Phillipscurve. Het tweede type, dat van de machtstheorieën, benadrukt dat de loonvorming wordt beheerst door institutionele en machtsfactoren, terwijl voor marktkrachten slechts een ondergeschikte rol zou zijn weggelegd. Dit soort theorieën kan worden ondergebracht bij de postkeynesiaanse stroming in de economie. Een voorbeeld ervan is de „target real wage”- of „real wage resistance”-theorie.

Alvorens in te gaan op de vraag naar de

te verwachten effectiviteit van geleide loonpolitiek, vraagt Van Hulst zich af of in de genoemde theorieën argumenten zijn te vinden voor de wenselijkheid van zo'n beleid. Die vraag beantwoordt hij bevestigend. Zo kan bij voorbeeld binnen een neoklassiek kader worden geargumenteed dat geleide loonpolitiek de natuurlijke werkloosheidsgraad kan verlagen door de monopoliewinst van de vakbeweging af te romen. Ook biedt, binnen hetzelfde theoretische kader geredeneerd, geleide loonpolitiek de mogelijkheid inflatieverwachtingen af te zwakken en loonstarheid te doorbreken. Postkeynesiaanse argumenten voor een geleide loonpolitiek kunnen worden gezocht in het doorbreken van „prisoner's dilemma”-situaties en „target real wage”-strategieën van vakbonden.

De vraag die Van Hulst zich vervolgens stelt is onder welke voorwaarden een geleide loonpolitiek, die zich op een of meer van de hiervoor genoemde argumenten baseert, succesvol kan zijn. Op basis van theoretisch-modelmatige exercities komt hij tot de volgende antwoorden:

- voor het verlagen van natuurlijke werkloosheid is nodig dat het beleid permanent wordt volgehouden (om inhaaleffecten in de vorm van loonexplosies te voorkomen) en dat er sprake is van voldoende arbeidsmarktinformatie bij de overheid (om repercussie- en verstoringseffecten die averechts werken tegen te gaan);
- voor het afzwakken van de inflatieverwachtingen is nodig dat de arbeidsmarktpartijen het vertrouwen hebben dat de geleide loonpolitiek succesvol zal zijn, is nodig dat deze partijen geen anticiperend gedrag gaan vertonen en ten slotte dat de Phillipscurven op korte termijn stabiel zijn;
- voor het doorbreken van loonstarheid is de afwezigheid van impliciete contracten noodzakelijk (omdat doorvoering van de voorschriften van de geleide loonpolitiek door de werkgevers in de ogen van de werknemers dan als contractbreuk zal gelden, wat repercussie-effecten zal oproepen) evenals het voorhanden zijn van adequate arbeidsmarktinformatie;

8) N. van Hulst, De effectiviteit van loonmaatregelen in de jaren zeventig en tachtig, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, nr. 1, 1982, blz. 68.

9) *NRC Handelsblad*, 4 mei 1985.

10) Gebundeld in Bram Peper (red.), *De Nederlandse arbeidsverhoudingen: continuïteit en verandering*, Rotterdam, 1973.

11) J. v.d. Doel, C. de Galan en J. Tinbergen, Pleidooi voor een geleide loonpolitiek, *ESB*, 17 maart 1976, en 1 september 1976; W. de Beus, De onafwendbaarheid van een geleide loonpolitiek, *ESB*, 8 februari 1978 en 15 februari 1978.

12) W.J.P.M. Fase, *Vijfendertig jaar loonbeleid in Nederland. Terugblik en perspectief*, Alphen a/d Rijn, 1980, blz. 301 - 302.

13) J.P. Windmuller, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht/Antwerpen, 1979, blz. 352.

14) N. van Hulst, *De effectiviteit van geleide loonpolitiek in theorie en praktijk*, Groningen, 1984.

- voor het doorbreken van een „prisoner's dilemma” geldt als voorwaarde dat loonmatiging door de werknemers als een collectief goed wordt ervaren (eerst dan is er immers sprake van een „prisoner's dilemma”) en tevens dat de overheid er ook werkelijk in slaagt om de loonmatiging aan alle werknemers op te leggen en aldus „free rider”-gedrag uit te sluiten;
- voor een effectief beleid ter doorbreking van de „target real wage”-strategie van de vakbonden is het voeren van een permanente geleide loonpolitiek een voorwaarde (vanwege het gevaar van inhaaleffecten).

Concluderend stelt Van Hulst dat de theoretische voorwaarden waaraan een geleide loonpolitiek moet voldoen om succesvol te zijn, ongeacht de theoretische visie waarop men zich baseert, te stringent lijken.

### Empirie

De proef op de som ligt echter in de praktijk van de geleide loonpolitiek. Die staat in het tweede deel van Van Hulst's proefschrift centraal. Op basis van de bestaande loonstatistieken beoordeelt hij de effectiviteit van de geleide loonpolitiek in Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Nederland aan de hand van een tweetal maatstaven. De eerste maatstaf betreft de vraag in hoeverre de loonpolitieke regels in werkelijkheid zijn nageleefd. De tweede maatstaf heeft betrekking op de vraag in hoeverre de feitelijke loonontwikkeling afwijkt van de loonontwikkeling die zonder geleide loonpolitiek tot stand zou zijn gebracht.

Voor Groot-Brittannië en de Verenigde Staten heeft Van Hulst volstaan met een samenvattende weergave van de bestaande empirische studies ter zake. Die studies wijzen in de richting van een twijfelachtige effectiviteit van geleide loonpolitiek. Zo zijn in Groot-Brittannië, dat in de naoorlogse periode verscheidene episodes van geleide loonpolitiek heeft gekend, de vigerende loonnormen telkens overschreden door de feitelijke loonstijging. Als er al loonmatiging te zien was, dan werd die later – op één enkele uitzondering na – ongedaan gemaakt door loonexplosies. Die uitzondering kreeg haar beslag onder de abnormale omstandigheden die na de tweede wereldoorlog heersten. Op middellange termijn, zo stelt hij, lijkt de geleide loonpolitiek in Groot-Brittannië per saldo niet zozeer het niveau als wel het tijdpad van de loonontwikkeling te hebben beïnvloed.

Voor de Verenigde Staten geldt ongeveer hetzelfde. Ook daar is sprake geweest van een aantal episodische geleide loonpolitiek in de naoorlogse periode. Ook daar heeft de geleide loonpolitiek – afgaande op de bevindingen van econometrische onderzoeken – weinig successen geboekt.

Voor Nederland heeft Van Hulst zelf de geleide loonpolitiek op haar effectiviteit onderzocht. Slechts in tien van de zesentwintig jaar, waarin na de oorlog

in Nederland een geleide loonpolitiek werd gevoerd, werden de doelstellingen min of meer verwezenlijkt. Er was veelal een verschil tussen de nagestreefde en de feitelijk gerealiseerde loonvoetontwikkeling. Afgemeten aan de eerste maatstaf is het succes van de geleide loonpolitiek in Nederland dus niet indrukwekkend geweest. Afgemeten aan de tweede maatstaf is dat nog in veel mindere mate het geval. In geen van de onderzochte perioden bleek de geleide loonpolitiek een significante matiging van de loonvoetstijging te hebben bewerkstelligd. Weliswaar werd voor enkele jaren wel een lichte loonvoetbeperkende invloed van het overheid ingrijpen waargenomen, maar daartegenover staan indicaties voor de aanwezigheid van inhaaleffecten. Ook hier concludeert Van Hulst dat de geleide loonpolitiek geen blijvende invloed op de niveau-ontwikkeling van het loonpeil heeft gehad en dat er hooguit een verandering in het tijdpad van de loonontwikkeling is opgetreden.

De algemene conclusie uit deze onderzoeken is voor hem dat de effectiviteit van de geleide loonpolitiek, die in de drie onderzochte landen is gevoerd, op middellange termijn gezien aan sterke twijfel onderhevig is.

### Opnieuw: theorie

In het derde deel van zijn boek heeft Van Hulst geprobeerd met behulp van zijn theoretisch raamwerk een verklaring te geven voor de waargenomen ineffektieve praktijk van de geleide loonpolitiek. Voor zover hij kon nagaan, waren de voorwaarden waaraan een geleide loonpolitiek zou moeten voldoen om – vanuit de neoklassieke of de postkeynesiaanse benadering gezien – succes te kunnen boeken, in de praktijk vrijwel zonder uitzondering niet of slechts ten dele vervuld. Bij geen enkel neoklassiek of postkeynesiaans argument voor geleide loonpolitiek werd in de praktijk voldaan aan de bijbehorende verzameling effectiviteitsvoorwaarden. Dit betekent dat het in de praktijk geconstateerde gebrek aan effectiviteit van de geleide loonpolitiek op middellange termijn zowel binnen het neoklassieke als binnen het postkeynesiaanse raamwerk kan worden verklaard. Voor Van Hulst genoeg aanleiding om een aanzet te geven tot een meer synthetische en algemeen geldende verklaring voor het bewuste verschijnsel. Waarbij hij gebruik maakt van een aantal noties uit de contracttheorie.

De veronderstelling die hem als uitgangspunt dient, luidt dat de loonvorming in een westerse volkshuishouding wordt bepaald in een ingewikkeld samenspel van langdurige impliciete contracten en expliciete contracten (cao's) met een variabele looptijd. Via een complex onderhandelingsproces tussen individuele werkgevers en werknemers (impliciete contracten) en tussen vakbonden en (organisaties van) werkgevers (cao's) komen deze contracten tot stand. De inhoud van de contracten weerspiegelt een zekere mate van overeenstemming of, zo men wil, een bepaald

machtsevenwicht. Op een of andere manier zijn de contracten optimaal voor beide partijen, waarbij Van Hulst onder optimaal verstaat dat een beter contract niet bereikbaar is onder de gegeven markt- of machtsverhoudingen.

Naar zijn mening kan het geringe succes van een geleide loonpolitiek, als men deze veronderstelling aanvaardt, op eenvoudige wijze worden verklaard. Wat de impliciete contracten betreft, kan worden gesteld dat voor de arbeidsmarktpartijen een sterke prikkel aanwezig is om de erin vastgelegde loonafspraken te realiseren ook al zijn deze afspraken in strijd met een geleide loonpolitiek. Op lange termijn zullen namelijk de relatief hoge (transactie- en reputatie)kosten verbonden aan het plegen van contractbreuk voor de werkgevers zwaarder wegen dan de relatief lage kosten van het omzeilen van de loonpolitieke voorschriften. Zelfs als er negatieve sancties op normovertreding staan, dan nog beschikken werkgevers in een Westerse volkshuishouding immers over talloze mogelijkheden om loonnormen van overheidswege te ontwijken of te ontduiken.

Ten aanzien van de expliciete contracten tussen vakbonden en werkgevers (organisaties) spelen, meent Van Hulst, soortgelijke overwegingen een rol. Op dit niveau zal er vooral voor vakbonden een sterke prikkel bestaan om loonpolitieke voorschriften, die een inbreuk vormen op bestaande c.q. te verwachten cao-afspraken, te doorbreken of te ontwijken. De werkgevers (organisaties) blijken het in de praktijk dikwijls in hun belang te achten om de vakbonden in dit streven te steunen, vooral vanwege de lange-termijnrelatie met de bonden.

Van Hulst concludeert dat de ineffectiviteit van de geleide loonpolitiek op middellange termijn, in de door hem ontvouwde visie, wordt veroorzaakt door de omstandigheden dat men met dit beleid enerzijds de uitkomsten van het loonvormingsproces beoogt te beheersen, terwijl men anderzijds geen enkele greep op dat proces zelf heeft. De in het loonvormingsproces werkzame krachten – of die nu in marktfactoren of in institutionele en machtsfactoren gelegen zijn – worden niet uitgeschakeld door een geleide loonpolitiek en daarom zal een geleide loonpolitiek niet kunnen verhinderen dat vroeg of laat de hieruit voortvloeiende endogene uitkomsten worden gerealiseerd.

### Slot

Gezien de twijfelachtige effectiviteit die een geleide loonpolitiek op middellange termijn bezit, lijkt het dus niet erg verstandig in Nederland dit Deense voorbeeld te volgen. Wat er eventueel mee bereikt kan worden, is hooguit een beperking van de loonvoetstijging op korte termijn. Maar, zo merkt Van Hulst terecht op in het besluit van zijn proefschrift, voor zo'n adempauze moet altijd een prijs worden betaald in de vorm van een afnemende doorzichtigheid van de arbeidsmarkt. Of men die prijs wil betalen hangt af van het gewicht dat men toekent aan de signaal-

functie van beloningsvoeten bij de allocatie van arbeid, dus eigenlijk van de politieke opvatting. Concluderend kunnen we stellen dat de effecten van geleide loonpolitiek dingen lijken te zijn die voorbijgaan. We moeten ons dan ook niet al te zeer verbazen als over een aantal jaren Denemarken weer uit de gratie is. Het is immers nog niet zo lang geleden dat de toenmalige president van De Nederlandsche Bank Zijlstra en de toenmalige minister van Financiën Van der Stee waarschuwden voor Deense toestanden.

Een ding dat niet voorbij lijkt te gaan, is echter de aantrekkingskracht die het instrument van een geleide loonpolitiek uitoefent op politici van verschillende kleur. Weliswaar is het sociaal-politieke klimaat er op dit ogenblik niet naar, maar het is de vraag of politici, als zij denken dat de omstandigheden erom roepen, de verleiding zullen kunnen weerstaan. De PvdA heeft in ieder geval, ondanks de ideologische zwenking van overheidsinterventie naar overheidsonthouding, de deur vast op een kier gezet. Op het aprilcongres over de no-

ta *Sociaal-economische dilemma's* werd – tegen de zin van het partijbestuur – de zinsnede „De PvdA kiest niet voor een geleide inkomenspolitiek” vervangen door „De PvdA wijst een geleide inkomenspolitiek niet onder alle omstandigheden af”. Die omstandigheden zouden best eens kunnen worden gevormd door de, ook tegen de zin van het partijbestuur aanvaarde, absolute koopkrachtgarantie voor de minima.

**Wil Arts**