

Sociaal akkoord

Binnen een dag hebben werkgevers- en werknemersorganisaties en het kabinet een 'gemeenschappelijk beleidskader' weten te formuleren. De sociale partners streven naar een beheerste loonkostenontwikkeling om zodoende bij te dragen aan een activerend arbeidsmarktbeleid en een goede concurrentiepositie van het bedrijfsleven. Daarnaast hebben de partijen een aantal arbeidsmarktmaatregelen aanbevolen die op decentraal niveau kunnen worden ingevuld. De overheid zal bij een beheerste loonkostenontwikkeling een "overeenkomstige" ruimte creëren voor het arbeidsvoorwaardenoverleg in de collectieve sector en het minimumloon koppelen aan de contractloonstijging.

Enkele maanden geleden, bij de vaststelling van het SER-advies over het sociaal-economisch beleid op de middellange termijn, bleek die overeenstemming nog ver te zoeken. Vertegenwoordigers van de FNV en de overige leden van de SER vlogen elkaar toen in de haren over de koppeling en over maatregelen ter bestrijding van de werkloosheid. Het sociaal akkoord heeft de meningsverschillen niet echt uit de weg geruimd. De afspraken over een beheerste loonkostenontwikkeling en de werkgelegenheidsmaatregelen zijn slechts "aanbevelingen ten behoeve van het decentrale niveau". Er blijft ruimte voor de verschillende bonden en de individuele werkgevers om op decentraal niveau afwijkende overeenkomsten te sluiten.

Het gemeenschappelijk beleidskader past bij de voorkeur die is ontstaan voor decentraal overleg. Vakbonden en werkgevers willen niet van bovenaf krijgen opgelegd hoeveel de lonen mogen stijgen en hoe de secundaire arbeidsvoorwaarden moeten worden geregeld. Decentrale cao-onderhandelingen hebben als voordeel dat er recht kan worden gedaan aan de verschillen tussen bedrijfstakken. In stagnerende bedrijfstakken kunnen lagere lonen overeen worden gekomen om werkgelegenheid te behouden. In expansieve bedrijfstakken kunnen de lonen extra stijgen om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken. Daar staat tegenover dat decentrale loononderhandelingen kunnen leiden tot een 'prisoner's dilemma'. Individuele werkgevers kunnen in weerwil van het beleidskader de lonen flink verhogen om gekwalificeerd personeel te behouden of aan te trekken. Vakbonden zullen in bedrijfstakken waar het erg goed gaat, geneigd zijn meer loon te eisen dan 'beheerst' kan worden genoemd. Om niet bij deze bedrijven achter te blijven zal in andere bedrijfstakken ook de neiging ontstaan hogere lonen overeen te komen. Op deze manier leidt het decentrale onderhandelingsproces tot suboptimale resultaten voor de werkgevers en werknemers als groep.

Als het inderdaad tot een minder beheerste loonkostenontwikkeling komt, lijkt de vakbeweging de schuld te krijgen voor de daaruit voortvloeiende verslechterende concurrentiepositie, ont koppeling en inflatiedreiging. Dat is niet terecht. Om aan het 'prisoner's dilemma' te ontkomen is strikte 'partijdiscipline' vereist. Die kan nu de bonden onderling verdeeld zijn, niet van de werknemersorganisaties worden verwacht. De winstgevendheid van veel bedrijven geeft de vakbonden in de marktsector weinig aanleiding de looneisen nog langer te matigen. Ze eisen de hele loonruimte op. De volledige koppeling van zowel de lonen in de collectieve sector als de uitkeringen vinden ze eigenlijk maar onzin. De ambtenarenbonden daarentegen willen de lonen in de

marktsector weer enigzins inhalen en zijn daarom wel voor loonmatiging; in de marktsector wel te verstaan. In deze situatie ontbreekt het de vakcentrales aan macht en overtuigingskracht om de bonden op één lijn te krijgen.

Het beheersen van de loonstijging zal daarom zeker ook een taak van de werkgevers moeten zijn. Zij kunnen aan loonmatiging bijdragen door een belangrijk deel van de loonruimte aan het activerend arbeidsmarktbeleid te besteden. Hoewel de werkgevers daar traditiegetrouw niet veel in zien, kan het ze belangrijke voordelen bieden. Scholing en werkervaring verminderen de schaarste aan vakbekwaam personeel en dragen bij aan een beter opgeleide, mondiger en daardoor beter en flexibeler inzetbare beroepsbevolking. Bovendien kan de werkloosheid dalen en kunnen de sociale uitkeringen en daarmee de collectieve-lastendruk omlaag.

Het kabinet, dat op dit moment vanwege de beloofde koppelingen nog het meeste belang heeft bij een beheerste loonontwikkeling, heeft daar zelf nog niet veel aan bijgedragen. Eerder leek het de totstandkoming van een sociaal akkoord te frustreren door het reiskostenforfait af te willen toppen en eenzijdig de loonruimte voor ambtenaren op 2,5% vast te stellen. Daarnaast ontstaat bij de sociale partners steeds meer de indruk dat milieu-maatregelen, nieuw beleid en het herstel van de koppelingen via afwentelingsmechanismen tot loonstijging en lastenverzwaring voor het bedrijfsleven zullen leiden.

Er zijn dus diverse redenen aan te wijzen die ertoe kunnen leiden dat het niet tot een beheerste loonontwikkeling komt. Het kabinet zou nog aan loonmatiging kunnen bijdragen door de collectieve-lastendruk werkelijk te stabiliseren of zelfs te laten dalen, maar het staat tevens voor de taken ambtenaren en uitkeringsgerechtigden te laten meedelen in de stijgende welvaart, de positie van de overheid op de arbeidsmarkt te verbeteren en nieuw beleid op poten te zetten. Verlaging van de lastendruk laat dan geen ruimte voor het inhalen van de loonachterstand van alle ambtenaren en voor koopkrachtverbetering voor de uitkeringsgerechtigden. De ambtenarenbonden hebben de keus tussen een relatief geringe loonstijging of vermindering van het aantal ambtenaren. Dit laatste moet mogelijk zijn indien bij een gelijkblijvende 'productie' de arbeidsproductiviteit – de reden voor loonstijging – is gestegen. Voorts zouden decentrale loononderhandelingen bij de overheid kunnen zorgen voor een betere vergelijking tussen lonen in met de overheid concurrerende bedrijfstakken in de marktsector.

Het sociaal akkoord is waarschijnlijk niet voldoende om een beheerste loonkostenontwikkelingen af te dwingen, of om de problemen van de overheid als werkgever op te lossen. Misschien zijn de sociale partners bereid een gedeelte van de loonstijging in te ruilen voor arbeidsmarktmaatregelen. Een daling van de werkloosheid draagt zowel bij aan het verminderen van schaarste op bepaalde delen van de arbeidsmarkt, als aan beheersing van de collectieve uitgaven. Gezien de geringe kans op werkelijke loonmatiging, zal de overheid haar beleid zo min mogelijk af moeten laten hangen van werknemers en werkgevers. Ze zal ook zelf voorwaarden moeten scheppen die nodig zijn voor stabilisatie van de lastendruk, verdeling van de welvaart en bestrijding van de werkloosheid.

D.E. Ernste