

Efficiënte loonvorming door sociale partners

C.N. Teulings*

Zorgen de Nederlandse corporatistische organisaties er voor dat de werkende insiders hoge lonen houden, ten koste van de werkloze outsiders? Nee, zonder centrale loononderhandelingen zouden werkgevers en werknemers moeten kiezen tussen ieder jaar onderhandelen (waardoor de partijen zich niet van elkaar afhankelijk durven maken) en het loon voor langere tijd vaststellen (waarna onvoorspelbare ontwikkelingen ervoor kunnen zorgen dat één van beide partijen de overeenkomst wenst te beëindigen). Een stelsel waarin corporatistische organisaties onderhandelen over de initiële loonstijging, en individuele werkgevers en werknemers over de incidentele loonstijging, is efficiënter.

Het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen staat ter discussie. De aanhoudend hoge werkloosheid in ons land (en bij veel van onze Europese buren) dwingt beleidsmakers om de doelmatigheid van instituties kritisch te bezien. Een aantal economen postuleert dat een herziening van de arbeidsverhoudingen leidt tot meer werk¹. In deze discussie worden de corporatistische organisaties veelal gezien vanuit de insider-outsider theorie². De rol van de Nederlandse vakbeweging is in deze visie vergelijkbaar met die van een bedrijfsvakbond. Een dergelijke vakbond is er slechts op uit om de maximale beloning voor zijn leden (insiders) te bereiken, ten koste het loon of, in uiterste consequentie, de baan van niet leden (outsiders).

De bovenstaande diagnose spoort slecht met de uitkomsten van empirisch onderzoek. Niet Nederland (en landen met soortgelijke arbeidsverhoudingen), maar juist landen met een vergaand gedecentraliseerd systeem van loonvorming (zoals de Verenigde Staten) worden gekenmerkt door insider-outsider verschillen³. Weet een werknemer zich in de Verenigde Staten een baan als insider in een kapitaalintensieve of winstgevendende bedrijfstak te verwerven, dan wordt hij veel beter beloond dan in de detailhandel. Dergelijke verschillen bestaan ook in Nederland, maar zijn hier veel kleiner. Bovendien vallen niet alle werknemers onder een cao. Als de avv werkelijk een instrument was ter vergroting van de macht van insiders, dan zouden de lonen in een sector zonder enige vorm van cao aanzienlijk lager moeten zijn. Dat blijkt niet het geval⁴.

In dit artikel bespreek ik een alternatieve theorie van de rol van corporatistische organisaties in de loonvorming, die aansluit bij recente theoretische ontwikkelingen⁵. In de meeste economische beschou-

wingen verschijnen instituties (zoals het minimumloon en de sociale zekerheid) als een restrictie op de werking van het marktmechanisme. In dit artikel worden instituties vanuit een geheel ander licht bezien: ze beperken niet de werking van het marktmechanisme, maar bieden daar juist de voorwaarden voor.

Om deze alternatieve theorie uiteen te zetten is het noodzakelijk dieper in te gaan op een aantal kenmerken van arbeidsrelaties. In alle ontwikkelde economieën hebben werkgevers en werknemers hun relatie vorm gegeven op een wijze die slechts ten dele spoort met simpele modellen van marktrelaties. Om de rol van corporatistische instituties te kunnen begrijpen is het noodzakelijke om eerst deze bijzondere kenmerken van arbeidsrelaties te doorgronden.

* De auteur is KNAW-onderzoeker bij de vakgroep micro-economie aan de Universiteit van Amsterdam. Dit artikel is deel van een gezamenlijke studie met J. Hartog naar het verband tussen instituties en de uitkomst van het loonvormingsproces in verschillende landen.

1. Bij voorbeeld E.J. Bomhoff, Melkert onder druk, *NRC Handelsblad*, 5 december 1994.

2. A. Lindbeck en D.J. Snower, *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, MIT, Cambridge, 1988.

3. J. Hartog, R. Van Opstal en C.N. Teulings, Loonvorming in Nederland en de Verenigde Staten, *ESB*, 9 juni 1994, blz. 528-533 en Holmlund en Zetterberg, Insider effects in wage determination, evidence from five countries, *European Economic Review*, 1991, blz. 1009-1035.

4. J. Hartog en C.N. Teulings, *Market, institutions and wages*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, te verschijnen.

5. W.B. MacLeod en J.M. Malcomson, Investment, holdup, and the form of market contracts, *American Economic Review*, 1993, blz. 811-837. Voor de rol van corporatisme C.N. Teulings *The role of corporatism in models of surplus sharing*, paper, Universiteit van Amsterdam, 1994.

Vandaar dat ik daarmee zal beginnen. Vervolgens komt aan de orde welke rol van corporatistische organisaties in die omstandigheden kunnen spelen. Tot slot zal ik laten zien dat mijn theorie beter spoort met het econometrisch bewijsmateriaal. Econometrisch bewijsmateriaal is echter niet alleen zaligmakend. Anekdoten, persoonlijke ervaringen en opinies geven vaak een scherper beeld van waar het werkelijk om draait. Ik zal daarom ook putten uit een aantal interviews⁶.

Specifieke kenmerken van arbeidsrelaties

"De arbeidsmarkt is geen bloemenveiling"⁷. Deze openingszin uit de oratie van Hartog karakteriseert in een notedop het onderzoeksproject voor arbeidsecologen. Het traditionele model voor een markt is gebaseerd op de metafoer van de bloemenveiling. Dit model heeft zijn waarde ruimschoots bewezen, maar het voldoet niet volledig voor arbeidsrelaties.

Allereerst hebben arbeidsrelaties vaak een langdurig karakter. Een werkgever en een werknemer gaan meestal voor langere tijd een verbintenis aan. Als een relatie eenmaal begonnen is, hebben beide partijen er belang bij dat hij in stand blijft. De relatie levert in economische termen een surplus op: het loon dat een werknemer elders kan verdienen is lager dan de kosten die de werkgever moet maken om de huidige werknemer te vervangen, vaak als gevolg van investeringen in bedrijfsspecifieke kennis. Zolang partijen het eens kunnen worden over een feitelijke loon ergegens tussen deze grenzen zal geen van beiden er belang bij hebben om de arbeidsrelatie te verbreken. In dit soort situaties wordt het marktmechanisme vervangen door onderhandelingen.

Een tweede kenmerk van arbeidsrelaties is dat voor de zittende werknemers het loonniveau niet wordt bepaald door vraag en aanbod. In de praktijk spelen van tevoren vastgelegde afspraken over periodieke loonsverhogingen een veel grotere rol. De jaarlijkse loonsverhoging van werknemers die niet van baan zijn veranderd, kan worden onderverdeeld in drieën: een initiële component, de jaarlijkse periodieke en de incidentele verhoging. Tabel 1 geeft de verdeling van de incidentele component: in twee van de drie gevallen blijkt deze gelijk te zijn aan nul. De loonsverhoging van deze groep wordt volledig bepaald door vastliggende loonschalen. Deze kenmerken zijn niet specifiek Nederlands. In economieën met vergaand gedecentraliseerde loonvorming (zoals de Verenigde Staten) doet zich hetzelfde verschijnsel voor.

Vooraf over de verklaring van het tweede kenmerk, het gebruik van vaste loonschalen, hebben economen zich veelvuldig het hoofd gebroken. Een recente verklaring baseert zich op het zogenaamde 'hold up'-probleem⁸. Het aardige van deze term is dat hij zowel kan worden vertaald met 'opschorten' als 'beroven'. Beide betekenissen zijn hier van toepassing.

Als een ondernemer een werknemer in dienst neemt, zal hij enige voorzichtigheid betrachten bij het investeren in een bedrijfsspecifieke opleiding van die werknemer. Met die investering maakt hij zichzelf

immers kwetsbaar, omdat deze bij vertrek van de werknemer verloren gaat. Met dit machtsmiddel in hand zal de werknemer de ondernemer bij toekomstige loononderhandelingen kunnen beroven van een deel van de opbrengsten van de specifieke investering. Een ondernemer ziet dit probleem ongetwijfeld aankomen. Hij zal daarop reageren door een deel van zijn investeringen op te schorten. Er wordt dan minder geïnvesteerd in specifieke training dan maatschappelijk efficiënt is. Dit probleem van beroven en opschorten bestaat ook omgekeerd: een werknemer doet er verstandig aan geen eigen huis te kopen in de buurt van zijn huidige werkgever, omdat hij daarmee zijn positie bij de toekomstige loononderhandeling verzwakt.

Beide partijen hebben er belang bij een oplossing te zoeken voor dit probleem. Die oplossing ligt voor de hand: door het loonniveau voor de toekomst aan het begin van de arbeidsrelatie contractueel vast te leggen, wordt de noodzaak om in de toekomst te onderhandelen weggenomen. Werkgever en werknemer hoeven hun specifieke investeringen niet langer op te schorten, omdat zij niet langer kunnen worden beroofd van de opbrengst van hun investering.

Vaste looncontracten hebben echter hun beperkingen. Deze zijn weergegeven in figuur 1 (volgende bladzijde). Op tijdstip 0 wordt een contract voor de toekomst afgesloten. In de figuur is verder het loon weergegeven dat een werknemer elders kan verdienen, en de kosten van vervanging voor de werkgever. De verticale afstand tussen beide lijnen is een maat voor het surplus op dat moment. Zolang het contractloon ligt tussen beide lijnen is er geen probleem. Echter, ligt het contractloon lager dan het loon elders (op tijdstip 1), dan dreigt de werknemer te vertrekken. Omgekeerd, als het contractloon hoger ligt dan de kosten van vervanging dan heeft de werkgever geen belang bij voortzetting van de relatie (tijdstip 2). En indien de werknemer elders meer kan verdienen dan de kosten van vervanging voor de huidige werkgever, dan is voortzetting van de relatie voor beide partijen zinloos: de relatie wordt verbroken (tijdstip 3).

Indien de toekomst perfect voorspelbaar was, dan zou het mogelijk zijn het contract bij het begin van de arbeidsrelatie zo te kiezen dat het altijd tussen beide uitersten ligt. Onzekerheid zorgt er echter voor dat situaties zoals op tijdstip 1 en 2 zich zo nu en dan voordoen. In dergelijke gevallen hebben beide partij-

Tabel 1. De verdeling van de incidentele loonstijging, 1991-92

Incidentele loonstijging (%)	aandeel (%)
< 0	1,2
0	61,3
0 - 0,0005	2,2
0,0005 - 0,05	19,6
0,05 - 0,10	9,1
> 0,10	6,7

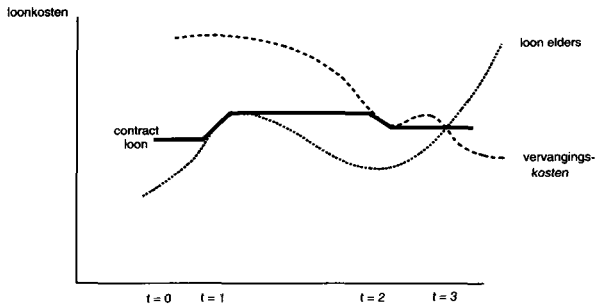
Bron: Loon Technische Dienst.

6. De interviews zijn in oktober en november 1994 gehouden met ondernemers (of hoofden P&O), functionarissen van de vakbeweging en werkgeversorganisaties, en beleidsambtenaren van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

7. J. Hartog, On the efficiency of labor markets, *de Economist*, 1984, blz. 279-299.

8. Dit gaat terug op het werk van O.E. Williamson, *The economic institutions of capitalism*, New York, Free Press, 1985. De navolgende weergave is gebaseerd op MacLeod and Malcomson, 1993, op.cit.

Figuur 1. De relatie van het looncontract met vervangingskosten en loon elders; het verschil tussen vervangingskosten en loon elders is het surplus



en belang bij een aanpassing van het contract, omdat anders één van beiden de relatie eenzijdig zal verbreken. In dergelijke belangenconstellaties valt die aanpassing relatief eenvoudig te realiseren, door opnieuw over het loon te onderhandelen. Het vooruitzicht van dergelijke heronderhandelingen geeft – in bescheiden mate – aanleiding tot het 'hold up'-probleem. Dit valt echter niet volledig te vermijden, de optimale oplossing is onbereikbaar.

Het is aardig om te zien hoe deze constellatie wordt ondersteund met sociale normen. De bekende uitdrukking 'verworven rechten' is precies hierop gericht. De norm schrijft voor dat een partij niet eenzijdig de verdeling van een surplus mag wijzigen. Deze norm wordt meestal geïnterpreteerd als een teken van verstarring. Hij heeft echter ook een nuttige functie, in de zin dat hij bijdraagt aan beperking van het 'hold up'-probleem. Ook hier geldt dat dergelijke normen geen typisch Nederlands verschijnsel zijn. In de Verenigde Staten gelden soortgelijke normen in het economisch verkeer⁹.

De rol van corporatistische organisaties

Het beste looncontract op tijdstip 0 is het looncontract waarbij de kans op heronderhandelingen geminimaliseerd wordt. Zo'n contract specificeert het loonniveau voor het gros van de gevallen. Slechts bij uitzondering wordt van het contract afgeweken. Men herkent in deze uitzonderingen een aantal praktijksituaties: de arbeidsmarkttoeslagen voor automatiseerders, de loonoffers die van werknemers worden gevraagd bij een dreigend faillissement zoals bij KBB en Fokker.

Wil een contract echter voor langere tijd (zeg tien jaar) het loonniveau voor het gros van de gevallen bepalen en situaties zoals op tijdstip 1 en 2 zoveel mogelijk vermijden, dan zal het contract bij tijd en wijlen moeten worden aangepast aan de gewijzigde macro-economische omstandigheden. Een dergelijke aanpassing vereist vanzelfsprekend onderhandelingen. Hier doet zich een fundamenteel dilemma voor: het looncontract diende juist om toekomstige loononderhandelingen zoveel mogelijk te vermijden. Als aanpassing van het contract slechts tot stand kan ko-

men door daarover te onderhandelen, dan worden daarmee de voordelen van het contract weer prijsgegeven. Immers, het vooruitzicht van de toekomstige heronderhandelingen dwingt werkgever en werknemer om zich tevoren om hun onderhandelingspositie te bekommeren. Het 'hold up'-probleem steekt opnieuw de kop op.

Hier komt de rol van corporatistische organisaties aan de orde. Door bij het begin van hun arbeidsrelatie de taak van het onderhandelen over de aanpassing van contracten te delegeren aan organisaties op een hoger aggregatieniveau kunnen een individuele werkgever en zijn werknemer het 'hold up'-probleem omzeilen. Zij kunnen de uitkomst van dergelijke onderhandelingen immers niet beïnvloeden door hun investeringen op te schorten. De loononderhandelingen zijn losgekoppeld van de dagelijkse werksituatie.

De uitkomsten van de eerdergenoemde interviews bieden een aardige illustratie van deze rol van corporatistische organisaties. Bedrijven bleken over het algemeen beducht om met de OR over arbeidsvoorwaarden te onderhandelen. Slechts in één van de tien geïnterviewde bedrijven gebeurde dat thans. In alle andere gevallen werd met de vakbonden onderhandeld. Alhoewel vanuit het VNO en het NCW wordt gesuggereerd om de OR een grotere rol bij de cao-onderhandelingen toe te kennen¹⁰, werd die gedachte slechts door één van de overige negen bedrijven ondersteund. Een vaak genoemd bezwaar was "de te directe betrokkenheid" van de OR bij de onderhandelingsuitkomst. Daardoor was het moeilijk om met de OR 'deals' te sluiten. Dit gold niet in de laatste plaats bij pijnlijke beslissingen, zoals bij reorganisaties. "Zoiets mag je van een ondernemingsraad ook niet vragen", stelde één van de geïnterviewden. De vakbeweging is in die omstandigheden een veel aantrekkelijker gesprekspartner. Vakbondsbestuurders zijn zich ook goed bewust van hun rol ("Wij worden vooral gevraagd als er problemen zijn").

Volgens het hier ontwikkelde model onderhandelen de corporatistische organisaties dus niet over het loonniveau van de individuele werknemer. Dit loonniveau wordt bepaald door de inschaling op het moment van dienststreding, en is een kwestie van onderhandelingen tussen werkgever en werknemer op microniveau. Daar kan tevens de vaste periodieke loonstijging worden afgesproken. De onderhandelingen op macroniveau tussen corporatistische organisaties van werknemers en werkgevers en hebben betrekking op de jaarlijkse procentuele aanpassing van looncontracten aan de macro-economische omstandigheden, ook wel de initiële loonstijging genoemd.

Dit sluit goed aan bij de praktijk. Veel bedrijfstakcao's hebben het karakter van een minimum-cao. Individuele bedrijven hebben daarboven aanvullende regelingen. Het gaat hierbij om aanzienlijke loonverschillen (10% is niet ongebruikelijk). Zelfs bij een standaard-cao (waar de beloning precies is voorge-

9. D. Kahneman, J.L. Knetsch en R. Thaler, Fairness as a constraint on profit seeking: entitlements in the market, *American Economic Review*, 1986, blz. 728-731.

10. Zie bij voorbeeld het SER-advies 94/06, *Het arbeidsreglement; het instemmingsrecht van de OR*, 1994.

schreven) is het mogelijk om onder bepaalde voorwaarde een eigen beloningssystematiek te hanteren. Maar hoezeer de feitelijke beloning ook mag verschillen van wat de cao voorschrijft, de initiële loonstijging wordt bepaald aan de onderhandelingsstafel en geldt voor het totale feitelijke loon van individuele werknemers, dat wil zeggen, inclusief het boven-cao-loon.

De situatie is weergegeven in figuur 2. Op tijdstip 1 en 3 worden alle looncontracten aangepast met een initiële loonstijging. De overeenkomst op macro-niveau belet individuele werkgevers en hun werknemers echter niet om hier bij wederzijdse overeenstemming van af te wijken, indien de overeengekomen loonstijging niet strookt met lokale marktcondities, zoals op tijdstip 2. Een dergelijke afwijking valt onder de categorie 'incidentele loonstijging'.

Alternatieve instituties?

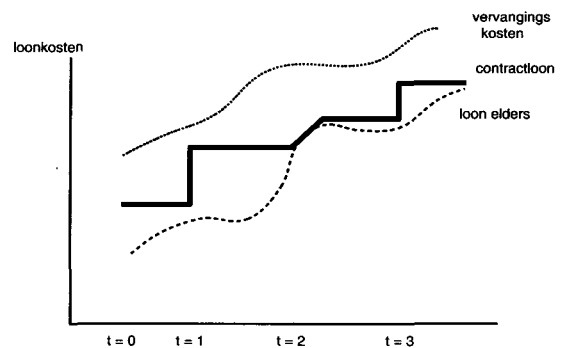
Alhoewel het op macroniveau meevalt, blijft de instandhouding van corporatistische organisaties een kostbare affaire. Zijn er alternatieve, goedkopere instituties denkbaar om de onderhandeling over de initiële loonstijging los te koppelen van de dagelijkse werksituatie? Een voor de hand liggende mogelijkheid is om de initiële loonstijging te bepalen aan de hand van een vuistregel, die van meet af aan in het contract wordt vastgelegd. Een voorbeeld is de automatische prijscompensatie (apc). Dit instrument is indertijd gepropageerd door Friedman¹¹. In ons land is het geïntroduceerd door Philips in 1965, naar verluidt met precies het bovenstaande argument: "dan hoeven we nooit meer te onderhandelen". De praktijk heeft geleerd wat het bezwaar is van dit systeem. Het werkt zolang schommelingen in de inflatie de enige relevante grootte zijn. Het leidt echter tot grote problemen als zich anderssoortige schommelingen voordoen (zoals een oliecrisis). De introductie van de apc was één van de hoofdoorzaken voor de ontsporing van de arbeidsinkomensquote aan het eind van de jaren zeventig. Corporatistische instituties zijn beter in staat om in te spelen op bijzondere omstandigheden dan vaste regels en ronde getallen.

Empirische implicaties van het model

Een aantal belangrijke verschillen tussen Nederland en de Verenigde Staten laten zich met dit model eenvoudig verklaren. Nominale rigiditeit speelt een veel grotere rol in de Verenigde Staten dan in Nederland¹². In de Verenigde Staten worden looncontracten gebaseerd op de verwachte inflatie voor de komende jaren. Als die inflatie onverhoopt anders uitpakt, dan zijn er geen corporatistische organisaties om deze contracten aan te passen aan de gewijzigde macro-economische omstandigheden. Men laat die contracten dan liever ongewijzigd, omdat anders het 'hold up'-probleem in volle omvang de kop opsteekt.

Beaudry en DiNardo laten zien dat in de VS bij stijgende werkloosheid vooral de nieuwe werknemers in een bedrijf worden geconfronteerd met lagere lonen¹³. De lonen van insiders blijven buiten schot. In Nederland delen nieuwe werknemers en in-

Figuur 2. Een looncontract met aanpassingsmogelijkheid



siders in gelijke mate in de loondaling. Dit reflecteert het feit dat contracten in Nederland door tussenkomst van de corporatistische organisaties worden aangepast. Geheel tegengesteld aan de thans gangbare beschouwingwijze, waarbij de Nederlandse arbeidsmarkt wordt geassocieerd met een gebrek aan flexibiliteit, bieden de corporatistische organisaties een vorm van flexibiliteit in nominale contracten die in de Verenigde Staten ontbreekt.

De lonen blijken in de Verenigde Staten gevoeliger te zijn voor de winstgevendheid van een bedrijf dan in Nederland. Als het de werkgever op zijn afzetmarkt voor de wind gaat, dan verzwakt dat zijn onderhandelingspositie tegenover zijn werknemers en zal hij dus hogere lonen betalen. Het bezwaar tegen loonverschillen tussen bedrijven met een uiteenlopende winstgevendheid is dat hierdoor de allocatie van arbeid wordt verstoord: winstgevende bedrijven nemen minder personeel in dienst dan maatschappelijk efficiënt is, omdat het loonniveau daar hoger ligt dan de maatschappelijke kosten van arbeid.

Doordat in Nederland de onderhandelingen voornamelijk op bedrijfstak niveau plaatsvinden, is de onderhandelingspositie van het individuele bedrijf niet (of slechts indirect) van invloed op de uitkomst van de onderhandelingen. De macht van de insiders in het bedrijf wordt daardoor beperkt. De vraag is hoe het komt dat met dergelijke instituties de onderhandelingsposities in bedrijfstakken niet in loonverschillen tussen bedrijfstakken tot uiting komen, terwijl dat in de Verenigde Staten wel het geval is¹⁴. Er wordt aan tal van tafels onderhandeld, maar de uitkomst is bij

11. M. Friedman *Unemployment versus Inflation; An evaluation of the Phillips curve*, occasional paper 44, Institute of Economic Affairs, Londen, 1975.

12. R. Layard, S. Nickell en R. Jackman, *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, 1991, blz. 8, tabel 7; en het effect van onverwachte inflatie in Holmlund en Zetterberg (1991) op.cit. J.J. Graafland en M.H.C. Lever, *Internal and external forces in sectoral wage formation: evidence from the Netherlands CPB*, RM 114, 1994, geven schattingsresultaten voor Nederland.

13. 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.

benadering hetzelfde. Het initiatief voor deze afstemming ligt bij de vakbeweging. De FNV produceert daartoe jaarlijks een Nota Arbeidsvoorwaarden. Hoewel de bonden binnen de CNV formeel zelfstandig hun eisenpakket bepalen, vindt ook daar vergaande afstemming plaats. Individuele bonden en districtbestuurders conformeren zich in grote lijnen aan dit beleid, zoals bijgaande uitspraken illustreren.

Werkgevers spelen in deze een lijdelijke rol. Het hele idee van afstemming staat in werkgeverskring in een kwaad daglicht. Wel bestaat er een voor het VNO en NCW gezamenlijke Commissie Voorbereiding Arbeidsvoorwaardenbeleid. Hier worden principiële uitgangspunten voor de onderhandelingen vastgesteld. De loonruimte is hier formeel geen punt van discussie. De redenen voor deze afkeer van afstemming vallen moeilijk te doorgronden. Afstemming aan werkgeverszijde is immers van groot economisch belang¹⁵.

Van de Amerikaanse economie wordt gezegd dat er te weinig wordt geïnvesteerd in bedrijfsopleidingen¹⁶. Dit is het gevolg van het feit dat het 'hold up'-probleem slechts voor de korte termijn is opgelost.

De betekenis van de avv

Als het in het belang van werkgever en werknemer is om de bevoegdheid om te heronderhandelen over te dragen aan de sociale partners, waarom zou de overheid het resultaat van deze onderhandelingen dan dwingend moeten opleggen middels een algemeen-verbindendverklaring? In het hiervoor besproken model valt de inschaling van nieuwe werknemers buiten de bevoegdheid van de corporatistische organisaties; die is een kwestie van onderhandelingen tussen werkgever en werknemer. De motivering voor deze rolverdeling is dat werknemers pas na hun indiensttreding beslissen over specifieke investeringen¹⁷, zodat pas daarna het 'hold up'-probleem gaat spelen. Dit verandert zodra (potentiële) werknemers al vóór hun indiensttreding moeten beslissen over hun investeringen in het zoeken naar een baan. In dat geval ontstaat opnieuw het 'hold up'-probleem: als de potentiële werknemer veel energie steekt in het zoeken naar werk, weet zijn potentiële werkgever dat de werknemer erg om een baan verlegen zit en zal hij de werknemer daarom een laag salaris bieden. Werknemers die dit voorzien, zullen minder willen investeren in scholing en het zoeken naar een baan. In een wereld van volledige concurrentie kan de werknemer verschillende werkgevers tegen elkaar uitspelen,

zodat zijn salaris volledig door de markt wordt bepaald, niet door onderhandelingen. Indien de werknemer echter slechts zo nu en dan een baan krijgt aangeboden, zoals in de zoekmodellen van Blanchard en Diamond¹⁹, dan is deze mogelijkheid beperkt. In deze omstandigheden kan het nuttig zijn om al voor de indiensttreding het loonniveau vast te leggen, door een collectieve regeling via een avv bindend op te leggen aan alle bedrijven in een bedrijfstak. Het 'hold up'-probleem wordt daardoor ook voor nieuwe werknemers opgelost.

Besluit

De werkelijkheid is een veelkoppig monster. Ongetwijfeld zullen er segmenten in de Nederlandse economie bestaan waar het algemeen verbindend verklaren van cao's door de contractpartijen wordt gebruikt om insider-monopolies in stand te houden, zoals in het sleepbootconflict in de Rotterdamse haven. Empirisch onderzoek laat echter zien dat insider-monopolies in de Verenigde Staten een grotere rol spelen.

Het hier gepresenteerde model suggereert dat de corporatistische organisaties een soort vertrekpunt voor de bepaling van de jaarlijkse loonstijging bieden. Mocht dit vertrekpunt in individuele gevallen niet marktconform zijn, dan zijn individuele werkgevers en hun werknemers mans genoeg om zelf andere oplossingen te zoeken. Al zouden de corporatistische organisaties dat willen, dan nog ontberen zij de benodigde informatie om die individuele oplossingen tegen te gaan. Om die reden lijkt het mij onjuist om, zoals Wolfson onlangs deed, te suggereren dat wij moeten kiezen tussen een corporatistisch en een marktconform stelsel¹⁹.

Blijft de vraag waarom niet alle landen corporatistische organisaties hebben ontwikkeld als deze instituties zo doelmatig zijn. Corporatistische organisaties bestaan bij de gratie van het feit dat individuele werkgevers en werknemers bereid zijn de bevoegdheid tot heronderhandeling van bestaande contracten aan hen te delegeren. Een dergelijke delegatie van bevoegdheden vereist dat deze organisaties een hoge mate van legitimiteit als belangenbehartiger bezitten. In de Verenigde Staten is het ten ene male ondenkbaar dat een organisatie een dergelijke reputatie zou kunnen opbouwen. Nederland kent van oudsher dergelijke instituties. Zij zijn eenvoudiger af te breken dan opnieuw op te bouwen.

Coen Teulings

14. J. Hartog, R. Van Opstal en C.N. Teulings, 1994, op.cit.

15. Deze conclusie volgt ook uit vergelijkend economisch onderzoek tussen landen, zie R. Layard, S. Nickell en R. Jackman, 1991, op.cit., hoofdstuk 9.

16. L.M. Lynch, Payoffs to alternative training strategies at work, in: R.B. Freeman (red.), *Working under different rules*, New York, Russell Sage Foundation, 1993.

17. Dit impliceert dat er op dat moment nog geen surplus is, het marktmechanisme bepaalt het loonniveau dus volledig.

18. O.J. Blanchard en P. Diamond, The aggregate matching function, in: P. Diamond (red.), *Growth/productivity/unemployment*, MIT, Cambridge, 1990.

19. D.J. Wolfson, Coördinatie exit?, *ESB*, 5 oktober 1994, blz. 887.

Enige uitspraken van vakbondsbestuurders

"De eerste onderhandelingen zijn die met je eigen leden."

"Een zwakke districtsbestuurder, dat is er een van het type: u vraagt, wij draaien."

"Ik kan toch niet hebben dat als wij met zijn allen 2% afspreken, dat dan de eerste de beste bestuurder met 4% terugkomt."

Naar aanleiding van een situatie waarin hogere eisen werden gesteld dan centraal afgesproken:

"Daar had een bestuurder zijn kaderleden niet in de hand."