

# Vakbondsmacht en collectieve onderhandelingen

W.B. Roorda

*De auteur is werkzaam bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.  
wroorda@minszw.nl*

Vakbonden en collectieve onderhandelingen worden vaak gezien als marktverstoring, met negatieve effecten op economische prestaties. Deze relatie is minder eenduidig dan wordt verondersteld. Verschillen in instituties hoeven niet te leiden tot verschillen in prestaties.

Welke institutionele inrichting is het meest gunstig voor het bereiken van een hoog niveau van groei en welvaart? Deze vraag houdt beleidsmakers overal ter wereld bezig. Steeds weer worden bepaalde specifieke arrangementen of zelfs institutionele constellaties als superieur naar voren geschoven. Aidt en Tzannatos (2002) laten zien dat het verband tussen instituties en economische welvaart minder eenduidig is dan wel wordt beweerd. Onlangs bevestigde de OECD (2004) hun bevindingen.

## Verstoring en falen

Toke Aidt en Zafiris Tzannatos (A&T) hebben in opdracht van de Wereldbank de literatuur over de invloed van vakbonden en collectieve onderhandelingsregimes op economische prestaties in kaart gebracht. Zij trachten een antwoord te geven op de vragen welke invloed vakbonden hebben op economische prestaties en op welk niveau onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden moeten plaatsvinden om een zo gunstig mogelijk economisch effect te hebben. Na een behandeling van de theorie geven de auteurs op basis van meer dan duizend primaire en secundaire studies een zeer uitgebreid overzicht van de empirische literatuur.

Instituties kunnen enerzijds worden gezien als marktverstoring, maar kunnen anderzijds ook een antwoord zijn op vormen van marktfalen. Op de arbeidsmarkt kan het bestaan van een relatief beperkt aantal vragers versus een groot aantal individuele aanbieders van arbeid aanleiding geven tot het ontstaan van een situatie van monopolie. Imperfecties aan de vraagkant kunnen dan mogelijk worden gecorrigeerd, doordat het optreden van vakbonden tegenwicht biedt. Andere theoretische argumenten die duiden op het ontbreken van volledige marktwerking worden gevonden in theoretische noties als *efficiency wages* en *insiders versus outsiders*. Ook zijn aan loononderhandelingen transactiekosten verbonden. In sommige gevallen kan het optreden van vakbonden marktverstoringen corrigeren of een rol spelen in het kanaliseren van onvrede. De vraag of vakbonden per saldo een positieve of negatieve bijdrage leveren, is dan ook een empirische die per situatie moet worden bezien.

## De invloed van vakbonden

Vanwege hun pogingen het arbeidsaanbod te monopoliseren, wordt het optreden van vakbonden door economen al snel gezien als marktverstoring. A&T beschrijven hoe er begin jaren tachtig van de vorige eeuw meer aandacht voor de economische

voordelen van vakbonden kwam. Deze zijn gelegen in de intermediaire rol die vakbonden kunnen vervullen tussen werkgever(s) en werknemers. De studies naar de invloed van vakbonden richten zich echter niet op wat er zou gebeuren, als in de sectoren waar vakbonden nu wel of geen rol spelen de situatie wordt omgedraaid. Getracht wordt de loonverschillen vast te stellen tussen sectoren waarin vakbonden een dominante rol spelen via collectieve onderhandelingen en niet-vakbondssectoren. A&T trekken op basis van de empirische literatuur 23 conclusies. Het tekstkader geeft de meest robuuste conclusies met betrekking tot lonen weer. De gevonden effecten kunnen worden versterkt of verzwakt, afhankelijk van de institutionele omgeving waarin vakbonden opereren.

### Overzicht conclusies met betrekking tot de invloed van vakbonden

1. Vakbondsleden en werknemers onder een cao hebben een hoger loon dan niet-cao-ers (de zogenaamde vakbondspremie).
2. Deze vakbondspremie is hoger in de VS en het VK.
3. Vakbonden verminderen beloningsongelijkheid; ook het beloningsverschil tussen geschoold en ongeschoold en de opbrengst van scholing verminderen.
4. Het negatieve totaaleffect bedraagt niet meer dan enkele tienden bbp.

Bron: samengesteld op basis van Aidt en Tzannatos (2002)

De door A&T samengevatte resultaten passen in het monopolie-model van de arbeidsmarkt. Waar de concurrentie op productmarkten beperkt is, lijken vakbonden er in te slagen extra loonstijgingen te genereren voor de daar werkzame personen. Is er echter sprake van veel concurrentie, bijvoorbeeld in een open economie met veel buitenlandse concurrentie, dan zijn loonpremies veel kleiner. Ook als vakbonden erin slagen het arbeidsaanbod te rantsoeneren (via het creëren van *insiders* of het organiseren van een *closed shop*) is sprake van loonopslagen. Er zijn geen bewijzen voor een geringere werkgelegenheids groei en hoewel r&d-investeringen in vakbondssectoren geringer zijn, wordt nieuwe technologie even snel geïncorporeerd als in niet-vakbondssectoren. Bij gevolg wordt ook geen effect gevonden op het niveau van de productiviteit en de groei daarvan. Een belangrijk gegeven is verder nog de dempende invloed van vakbonden op de loonverdeling en

op loonverschillen. In het algemeen geldt dus dat het optreden van vakbonden een loonopdrijvend effect heeft. Mede gezien de geringe gevonden macro-economische impact lijkt het daarbij vooral om afroming van monopoliewinsten te gaan. De empirische literatuur op dit terrein is echter niet zeer uitgebreid.

### Het macro-effect van collectieve onderhandelingen

Het effect van collectieve onderhandelingen kan op twee manieren worden gemeten: via de invloed van het aantal vakbondsleden (de organisatiegraad) of via het aantal werknemers dat onder een cao valt (de dekkingsgraad). A&T trekken twee belangrijke conclusies. Ten eerste blijkt de organisatiegraad niet of nauwelijks invloed op macro-economische prestaties te hebben en is er alleen een samenhang met de mate van beloningsongelijkheid. Ten tweede blijkt een hogere dekkingsgraad van cao's een loonopdrijvend effect te hebben en leidt het tot een lagere participatiegraad, hogere werkloosheid en hogere inflatie. Er is geen invloed op de productiviteit. Ook leidt een hogere dekkingsgraad tot een geringere loonongelijkheid en vermindering van beloningsverschillen. Een mogelijke verklaring voor de uiteenlopende effecten van de organisatiegraad en de dekkingsgraad kan volgens A&T zijn dat bij een hoge dekkingsgraad alleen het loonopdrijvende effect van vakbondsgedrag resteert. Dit wordt dan niet gecompenseerd door de hiervoor genoemde mogelijke voordelen van vakbondsoptreden, die kunnen leiden tot compenserende productiviteitswinsten.

#### Coördinatie

De tweede conclusie van A&T lijkt een pleidooi voor ondernemingswijze en individuele loononderhandelingen. Sinds de invloedrijke studie van Calmfors en Driffill (1988) is echter al bekend dat in landen met centralistische loononderhandelingen de potentieel negatieve effecten van de uitkomsten van dergelijke onderhandelingen op de economie geïnternaliseerd kunnen worden. De vakcentrale kan wel hoge lonen afspreken, maar wordt vervolgens geconfronteerd met een oploop van de werkloosheid die al gauw leidt tot het beperken van looneisen. Sectorale loononderhandelingen kwamen er in deze studie bekaaid af. Hier was immers geen mechanisme dat vakbonden hun looneisen deed temperen, omdat in de sector niet met elkaar op loonkosten werd geconcurrereerd. De economische prestaties van een aantal landen met dergelijke instituties logenstrafden echter deze uitkomst.

Al snel wees Soskice (1990) op het belang van coördinatie, dat in de jaren negentig door diverse empirische studies werd bevestigd (Flanagan, 1999). A&T doen hier uitgebreid verslag van. Ze geven ook een mogelijke verklaring voor de door Calmfors en Driffill gevonden effecten. Deze hadden betrekking op de jaren zeventig en tachtig, perioden met veel economische turbulentie en de nodige arbeidsonrust. Coördinatie faalde en de noodzakelijke economische aanpassingen kwamen niet tot stand. In hun overzicht laten A&T zien dat met name de coördinatie aan werkgeverszijde van groot belang is. Voor hen is het zaak de rijen gesloten te houden. Ook is formele coördinatie beter dan informele coördinatie. De laatste vorm is minder dwingend en biedt dus sommige werkgevers een ontsnapingsmogelijkheid.

### Beloningsongelijkheid

Recent heeft ook de OECD (2004) nog eens uitgebreid gekeken naar instituties rond loonvorming. Dit levert een schat aan datamateriaal op. De uitkomsten van deze studie bevestigen de resultaten zoals gepresenteerd door A&T en in eerdere OECD-studies. Evenals A&T vindt de OECD geen robuust verband tussen enerzijds de door deze organisatie ontwikkelde indicatoren voor vakbondslidmaatschap, de dekkingsgraad van cao's en de mate van centralisatie en coördinatie van loononderhandelingen en anderzijds de groeivoet van de reële lonen en enkele niet-loon gerelateerde economische grootheden. Bij het laatste gaat het om het effect op werkloosheid, inflatie, werkgelegenheid, bbp-groei en de relatieve werkgelegenheid van ouderen, jongeren en vrouwen. Het enige verband dat steeds terugkeert met de mate van beloningsongelijkheid. Deze ongelijkheid is kleiner naarmate het collectieve karakter van deze onderhandelingen groter is.<sup>1</sup>

### Conclusie

De belangrijkste conclusie van de hier besproken publicaties wordt maar al te vaak vergeten in de publieke debatten van beleidsmakers en economen. Instituties zijn complementair, waarbij de individuele onderdelen een bepaalde interne samenhang vertonen. Waar de interactie de uitkomst bepaalt, kunnen daarom geen algemeen geldende uitspraken worden verbonden aan het vergelijken van individuele aspecten van arbeidsmarktinstuties. A&T benadrukken dat zelfs binnen een specifieke constellatie de macro-economische impact lastig is vast te stellen, aangezien de economische, institutionele en politieke omstandigheden in een land door de tijd kunnen variëren.

De auteurs bieden een zeer gedetailleerd overzicht van alle empirische literatuur die is verschenen op het terrein van collectieve onderhandelingen en de invloed van vakbonden. Het enige verband dat consequent wordt gevonden, betreft de omvang van beloningsverschillen. Waar het gaat om de organisatie van (collectieve) onderhandelingen is die dus nauwelijks van invloed op de omvang van de totale uitkomst maar vooral op de verdeling daarvan. ■

**Wouter Roorda**

#### Literatuur

- Calmfors, L. & J. Driffill (1988) Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 13-62.  
 Flanagan, R.J. (1999) Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. *Journal of Economic Literature*, september, 1150-1175.  
 OECD (2004) *Employment Outlook 2004*. Parijs, 127-177.  
 Soskice, D. (1990) Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 36-61.

*Unions and Collective Bargaining; Economic Effects in a Global Environment*

T. Aidt & Z. Tzannatos

ISBN 08 2135 080 3

The World Bank

Washington D.C., 2002

[www-wds.wereldbank.org](http://www-wds.wereldbank.org)

1 Het collectieve karakter wordt gemeten met het percentage vakbondslidmaatschap, de cao-dekking en de mate van centralisatie en coördinatie van loononderhandelingen.