



Avv, spil in 't spel

Auteur(s):

Freeman, R.B.

Hartog, J.

Teulings, C.N.

Freeman is hoogleraar aan Harvard University, Cambridge, Mass en aan de London School of Economics. Hartog en Teulings zijn hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam, Teulings is tevens verbonden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit artikel steunt op onderzoek waarover uitvoerig is gerapporteerd in het OSA document Pulling the plug?, en in Mandatory extension of collective labour agreements, an analysis of the Dutch case, onderzoeksrapport Universiteit van Amsterdam. We danken Els Vogels van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor haar commentaar op een eerdere versie.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4115, pagina 580, 31 juli 1997

Rubriek:**Trefwoord(en):**

Avv, spil in 't spel

Auteur(s)

Freeman, R.B.

Hartog, J.

Teulings, C.N.

Freeman is hoogleraar aan Harvard University, Cambridge, Mass en aan de London School of Economics. Hartog en Teulings zijn hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam, Teulings is tevens verbonden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit artikel steunt op onderzoek waarover uitvoerig is gerapporteerd in het OSA document Pulling the plug?, en in Mandatory extension of collective labour agreements, an analysis of the Dutch case, onderzoeksrapport Universiteit van Amsterdam. We danken Els Vogels van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor haar commentaar op een eerdere versie.

Uitgave

ESB

Verschenen in

970731

82

4115

580

Rubriek

Trefwoord

Arbeidsmarkt; Economische orde

Veel cao's worden in Nederland algemeen verbindend verklaard, dat wil zeggen dat hun resultaten gelden voor alle bedrijven in de sector. De avv is omstreden: het zou leiden tot verstarring en te hoge lonen. Empirisch onderzoek toont echter aan dat bedrijven die onder een avv vallen, eerder lagere dan hogere lonen kennen. En ook met economische theorie valt er veel voor algemeen verbindendverklaren te zeggen. Omdat avv vakbondsinvloed garandeert bij een relatief gering aantal leden, hoeft de bond niet over te gaan tot het stellen van extreme looneisen.

In 1927 werd de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst aangenomen. Daarmee werd een cao bindend voor alle werknemers van een onderneming die door de onderhandelingen is gebonden. Er was discussie of een cao niet ook bindend zou moeten zijn voor andere bedrijven in de sector, een uitbreiding die het niet haalde. Maar toen in 1935 de minister van Economische Zaken de bevoegdheid kreeg prijsafspraken tussen ondernemingen algemeen verbindend te verklaren hadden ondernemers geen bruikbaar verweer meer: sinds 1937 kunnen cao's ook algemeen verbindend worden verklaard; ook al stemden de arbeiderspartijen stemden tegen de wet.

Voorstanders van avv, het algemeen verbindend verklaren van een cao, zien als voordelen het beperken van looncompetitie, versterking van de positie van de vakbeweging, bevordering van harmonieuze arbeidsverhoudingen en daarmee verhoging van de arbeidsproductiviteit en exportprestatie, het neerleggen van verantwoordelijkheid op een plek waar men die graag ziet, en het verschuiven van de concurrentie en de onderhandelingsagenda naar andere thema's dan lonen: kwaliteit van arbeid, scholing, organisatie van de arbeidsmarkt. Tegenstanders kunnen bijna al deze argumenten omdraaien en zien er vooral een instrument in dat door te hoge lonen, hetzij integraal, hetzij aan de marge van de markt, werkgelegenheid kost. Nu avv niet langer nodig is ter bescherming van een sociaal minimum (omdat daar andere instrumenten voor zijn), is het in hun ogen beter om de werkgelegenheidskosten te vermijden: avv, weg ermee ¹.

In onze bijdrage leggen we de nadruk op twee aspecten: een empirische analyse van de loonopdrijvende werking, en de betekenis van avv voor het stelsel van arbeidsverhoudingen.

Het looneffect van avv

We hebben loonvergelijkingen geschat voor afzonderlijke onderhandelingsregimes in Nederland: bedrijfstak-cao, ondernemings-cao, avv/regeling, geen cao ². We hebben gebruik gemaakt van gegevens die de Loontechnische Dienst uit de salarisadministratie van bedrijven heeft gehaald. We hadden daarbij graag het zuivere avv-regime willen afzonderen, maar de data lieten dat niet toe. Dat betekent dat het avv-regime samen moest worden genomen met het regime van de 'regeling', de situatie waar een schap een loonregeling oplegt aan de sector. Iets meer dan 10% van de werknemers valt onder een avv of een 'regeling' ³.

De belangrijkste variabelen voor de analyse van loonverschillen zijn naast avv: opleiding, geslacht, gewerkte uren, bedrijfsomvang en ervaring. Ervaring is de enige belangrijke variabele die niet goed is waargenomen. We kunnen alleen rekening houden met het verschil tussen werknemers die in het laatste jaar zijn aangenomen en alle overige werknemers. De conclusie luidt dat de loonverschillen tussen de regimes zeer klein zijn, wanneer met deze variabelen rekening wordt gehouden: avv/regeling en 'geen cao' blijken in 1991 4% minder te betalen dan bedrijfstak- en bedrijfs-cao.

Een probleem bij de analyse van het looneffect van avv is dat de afbakening van avv/cao en niet-cao gebieden vaak samenvalt met die tussen bedrijfstakken. Dan kan niet met zekerheid kan worden gesteld of het gevonden verschil toegeschreven moet worden aan de bedrijfstak in kwestie of aan het instrument avv. Een soortgelijk probleem doet zich voor bij de vergelijking van een wel en een niet door avv uitgebreide cao. Het feit dat een cao niet verbindend is verklaard heeft meestal speciale redenen, bijvoorbeeld dat er slechts weinig bedrijven in de betreffende bedrijfstak zijn. In dat geval weet je niet of je met het verschil tussen wel en niet avv niet feitelijk die redenen meet in plaats van het effect van het instrument zelf.

De groothandel is wat dit betreft een uitzondering. Het is een bedrijfstak waar naast elkaar een deel zonder enige vorm van cao en een deel met verbindend verklaarde cao's voor deelsectoren bestaat ⁴. Voor zover wij kunnen nagaan is de onderverdeling voornamelijk op toevallige, historische gronden gebaseerd, zodat deze bedrijfstak een ideaal natuurlijk experiment biedt. Opnieuw vinden we kleine loonverschillen: de avv-lonen zijn ceteris paribus 4% hoger dan in het deel zonder enige cao.

De loonverdeling

Om nader te onderzoeken in hoeverre cao's en avv een bindende vloer in de loonverdeling leggen, hebben we de loonverdeling onderzocht in de bouw, de schoonmaakbranche en de detailhandel. We hebben jeugdigen (onder de 23) en hoger geschoolden (HBO, WO) weggelaten. In de bouwsector is de indicatie van avv waarschijnlijk niet erg betrouwbaar. Meestal wordt opgegeven dat het loon bepaald wordt door de bedrijfstak- (of sector-)cao, ook al is het effect feitelijk ontstaan door avv. We kijken hier naar de verdeling van de lonen die bepaald worden door de bedrijfstak-cao ⁵.

De verdeling van de lonen in de bouw ziet er nog het meeste uit als een normale verdeling, met een piek in het midden. Er is geen enkele indicatie van een piek onderin, die als een afsnijpunt fungeert in een verdeling die zonder regulering een mooie linkerstaart zou hebben. Er is, met andere woorden, geen aanwijzing dat cao of avv de onderkant wegsnijdt. De laagste lonen liggen hier 40% boven het wettelijk minimumloon. In de detailhandel is wel duidelijk sprake van een piek, maar die ligt precies op het niveau van het wettelijk minimumloon. Ook in de schoonmaakbranche is er een piek, die 6% boven het wettelijk minimum ligt.

De minimumloonpiek wordt in de detailhandel voor 94% bezet door vrouwen, in de schoonmaakbranche voor 80%. Dit zijn dus ook geen aanwijzingen voor een krachtige marktverstoring door avv: in de door mannen gedomineerde bouw zien we helemaal geen vloer, in detailhandel en schoonmaak zien we een vloer (nagenoeg) op het wettelijk minimumloon. Dit suggereert veeleer dat voor mannen in de bouw avv niet van belang is en dat vrouwen, met beduidend lagere reserverings-lonen door geringere uitkeringsrechten, op het wettelijk minimum worden gedrukt.

Het probleem van de 'lege onderste loonschalen' is dus een sector-specifiek probleem, het komt niet overal voor. En het kan bezwaarlijk aan algemeen verbindend verklaren worden toegeschreven dat die lage schalen niet worden gevuld. Zelfs als in de cao aan de schalen functie-omschrijvingen zijn toegevoegd, hebben werkgevers nog de vrijheid van inschaling. Door variatie van de vereiste kwalificaties voor een functie kan altijd worden gereageerd op de marktomstandigheden. Als die lage schalen dus niet gevuld worden zal de marktsituatie daar niet om gevraagd hebben.

Avv en het stelsel van arbeidsverhoudingen

Naar onze taxatie is avv een belangrijk element in het stelsel van arbeidsverhoudingen. Eliminatie betekent niet dat alleen een steunbalkje voor ongeschoolden wordt gesloopt, het hele bedrijfspand wordt aangetast en er zal een grondige verbouwing worden ingezet. Om deze stelling te staven, moeten we eerst schetsen hoe naar ons oordeel het stelsel van arbeidsverhoudingen functioneert.

Voor een vakbond schuilt de macht in 't getal. Alleen een vakbond die alle arbeidsaanbod op een deelmarkt bundelt kan een vuist maken. Ontsnapping door niet gebonden werkgevers of werknemers is voor een vakbond fataal. Binnen de onderneming waarmee een cao is afgesloten heeft de vakbond in vrijwel geen enkel land iets te vrezen. Wet of overeenkomst zorgen ervoor dat cao-resultaten vrijwel altijd bindend zijn voor alle relevante werknemers, zonder onderscheid tussen leden en niet-leden⁶. Om andere bedrijven te binden kan de vakbeweging proberen om met zoveel mogelijk bedrijven te onderhandelen, afzonderlijk of in een sectorovereenkomst. Dit vereist een machtsbasis in die bedrijven, dus een hoge ledendichtheid. Zo werkt het in de Scandinavische landen: bijna de hele beroepsbevolking valt onder een cao, bijna de hele beroepsbevolking is lid van de vakbond.

Het alternatief is wettelijke ondersteuning voor sectorale overeenkomsten: avv. Zo werkt het in continentaal Europa, inclusief Nederland. Nederland heeft een ledendichtheid van rond de 25% (lidmaatschap van de vakbond, als percentage van de beroepsbevolking) en een cao-dichtheid (percentage werknemers onder een cao) boven de 70%. Voor Frankrijk gelden percentages van 14 en 90, voor Duitsland van 35 en 90. In de Verenigde Staten echter ontbreekt de avv. Daar geldt een scherpe tweedeling tussen de vakbondssector en de niet-vakbondssector, en vallen ledendichtheid en cao-dichtheid samen op een laag niveau, onder de 20%⁷.

Er tekent zich dus een driedeling af: onderhandelingen per onderneming, met lage leden- en cao-dichtheid, een vakbeweging die met hoge ledendichtheid een even hoge cao-dichtheid afdwingt, en een tussenvorm waarbij institutioneel een hoge cao-dichtheid gekoppeld wordt aan een lage ledendichtheid. Op deze driedeling komen we nog terug.

Sector-cao's met avv lijken de vakbeweging de macht en de kracht van een monopolist te geven. Onderkruipers zijn bij wet weggevaagd, de vakbond kan zijn wensen dicteren, slechts in toom gehouden door de condities op de afzetmarkt: afzetverlies door hoge prijzen die voortvloeien uit hoge lonen. Maar een gedetailleerde analyse van Nederlandse instituties leert dat deze redenering niet opgaat.

De ex post avv-greep van de cao op een sector is niet synoniem met ex ante macht van de vakbeweging. Het Nederlandse institutionele stelsel heeft juist gezorgd voor een delicaat machtsevenwicht tussen werkgevers en werknemers. Vrijwillige coöperatie is daarin een essentieel kenmerk. Werkgevers hebben altijd de optie om niet langer samen te werken en de vakbeweging buiten spel te zetten. Er is om te beginnen geen wettelijke verplichting voor werkgevers om te onderhandelen met een vakbond. De wet regelt de vrijheid van vereniging en vrijheid van contract, maar laat een werkgever volkomen vrij of hij al dan niet een collectief contract wil afsluiten (de mogelijkheid van avv heeft natuurlijk wel invloed op de opstelling van een werkgever.) Dit contrasteert bijvoorbeeld met de situatie in de Verenigde Staten: als de vakbond in een verkiezing het recht op vertegenwoordiging heeft verworven, is de werkgever verplicht om in goed vertrouwen te onderhandelen. De Nederlandse werkgever heeft formeel geen enkele belemmering om de vakbeweging de wacht aan te zeggen.

Werkgevers zullen die confrontatie niet snel zoeken, omdat ze zich wel bevinden in het machtsevenwicht, getuige bijvoorbeeld de uitspraak van voormalig VNO-voorzitter Rinnooy Kan: "Ik zou het absoluut betreuren als de vakbeweging uit elkaar zou vallen. De representativiteit van de vakbeweging is natuurlijk gering. (...) Toch hoor je bij ons niemand zeggen: we moeten van de vakbeweging af. (...) Ook werkgevers zien heel goed - de grote meerderheid althans - dat het grote voordelen heeft om zaken te doen met een goede en verantwoorde vakbeweging. En zonder vakbeweging zouden we als werkgevers zeker niet goedkoper uit zijn. Integendeel, de factor arbeid zou zelfs duurder betaald moeten worden"⁸.

Interventie

Het machtsevenwicht is gebouwd op hantering van het non-interventie beginsel, in combinatie met geloofwaardige dreigingen. Om te beginnen geldt dit voor de relatie tussen sociale partners en het ministerie van Sociale Zaken. Partners hebben de vrijheid om zaken met elkaar te regelen, zolang dat binnen de grenzen van de wenselijke uitkomsten blijft. Vanwege de wettelijke bevoegdheden van de minister stelt dit grenzen aan de speelruimte van de partners, omdat die liever zelf hun zaken regelen. Over avv wordt geadviseerd door de Looncommissie van de Stichting van de Arbeid, vertegenwoordigers van de daarin opgenomen federaties van werkgevers en werknemers. Bij conflicten daarover binnen de Looncommissie probeert het Ministerie stelselmatig een inhoudelijk oordeel over de cao te vermijden. De wettelijke bevoegdheden blijven in de kast zolang partners het eens worden. Er is geen geval bekend waarbij werkgevers en werknemers een unaniem advies uitbrengen over avv dat niet door de minister wordt overgenomen: overeenstemming wordt gehonoreerd met non-interventie. Overeenstemming binnen redelijke grenzen is ook de methode om uit de greep van loon- en machtigingswetten te blijven.

Interventiedreiging werkt ook hiërarchiek, binnen federaties van vakbonden en werkgeversorganisaties. Op lager niveau krijgen de organisaties speelruimte, mits ze binnen de grenzen blijven die op hoger niveau gesteld zijn. Conflicten over avv gaan bijna altijd over het bereik van de cao: welke bedrijven vallen er wel onder, welke niet, kan een onderneming met een eigen cao buiten de avv blijven of niet. In de regelgeving is dit een bijzonder onduidelijk gebied. Naar onze inschatting komt het er uiteindelijk op neer dat een bedrijf altijd onder verbindend-verklaring van cao uit kan komen door een eigen ondernemings-cao te beginnen, mits het bereid is daar flink energie in te steken. Ook hier respecteren de federaties lokale afspraken tussen ondernemingen en bonden, maar zullen ze bij onopgeloste conflicten, via hun macht in de Looncommissie van de Stichting van de Arbeid, hun wil opleggen. Hier is wel sprake van asymmetrie: vakbondsfederaties hebben meer greep op hun aangesloten organisaties dan werkgeversfederaties hebben.

Bij het stelsel van dreigingen hoort ook de dreiging van federaties ten opzichte van elkaar om in de Looncommissie niet samen te werken en zo de interventie van de minister op te roepen. Op deze manier hebben werkgeversfederaties de vakbondsfederaties tot inkeer gedwongen in twee fameuze conflicten over avv, de zaak IKEA en de zaak Kooren⁹.

De machtsverhoudingen worden verder beïnvloed door de ideologisch verdeelde structuur van de vakbeweging. Moene, Wallerstein en Hoel hebben laten zien dat een vakbeweging aan onderhandelingskracht wint als substituten worden samengevoegd, en verliest als complementen worden samengevoegd¹⁰. Separate bonden voor werknemers die als substituten moeten worden gezien verzwakken dus

de vakbondszijde. Dit wordt nog versterkt door de wettelijke structuur; een afgesloten cao geldt voor iedereen die bij de onderneming werkt, lid van die bond of niet. Incidenteel, bij hooglopende conflicten, maken werkgevers hier ook daadwerkelijk gebruik van (Heineken, NS, Philips). Werkgevers herkennen dit, en hebben in het verleden soms doelbewust actie ondernomen om de pluriformiteit in de vakbeweging te handhaven, met name via de werkgeversbijdrage voor vakbondsactiviteiten (het 'vakbondstientje')¹¹.

De avv van een cao kan legaal worden ontgaan door dispensatie, door een eigen ondernemings-cao af te sluiten, of illegaal door ontduiking. Dispensatie is mogelijk op grond van speciale omstandigheden in de onderneming en komt weinig voor, en zeker niet op basis van hoge loonkosten. Een eigen ondernemings-cao kan alleen worden gerealiseerd als de Looncommissie cq de minister geen avv (kan) opleggen; uit het conflict-Kooren is gebleken dat het mogelijk is een eigen cao af te sluiten met een vakbond die niet is aangesloten bij de gevestigde federaties. Het vraagt doorzettingsvermogen maar het kan, en partijen weten dat. Ontduiking van cao-bepalingen in perioden van slappe vraag komt voor in segmenten van de arbeidsmarkt met weinig vakbondsleden en/of veel kleine bedrijven, zoals bouw, handel en horeca.

Consequenties van afschaffing

Avv is een strategisch element in de arbeidsverhoudingen. We zijn er sterk van overtuigd dat afschaffing van avv het gedrag van partijen zou veranderen en daarmee het hele spel zou veranderen. Wat er precies zou gebeuren is natuurlijk niet eenduidig te voorspellen, maar we hebben er wel ideeën over.

Boven merkten we al op dat een vakbond twee strategieën kan volgen om wegspoelen van hun onderhandelingsmacht te voorkomen: een dijk van een organisatiegraad aanleggen of de dam van hun cao-dekkingsgraad ophogen. In een simpel model hebben we die strategieën nader geanalyseerd, in een situatie met en zonder avv. De organisatiegraad verandert onder invloed van ledenwerfactie, het loonvoordeel voor werknemers die onder een cao vallen en van de oppositie van werkgevers tegen vakbonden. De middelen van de vakbeweging, breed gedefinieerd als financiële middelen, inspanningen van leden enz., hangen af van de organisatiegraad en van de cao-dekkingsgraad. De cao-dekkingsgraad is o.a. van belang vanwege de financiering van vakbondsactiviteiten en de fondsen voor onderzoek en ontwikkeling (via het vakbondstientje).

Vakbonden kunnen hun middelen inzetten voor twee doelen: hun organisatiegraad verhogen of de loonopslag verhogen. De middelen die de vakbond inzet op organiseren zijn een afnemende functie van de reeds bereikte ledendichtheid en van de cao-dichtheid. We nemen aan dat de vakbeweging scherper reageert op een daling van de cao-dichtheid dan op een daling van de ledendichtheid. We baseren die veronderstelling op onze observatie dat vakbonden in het verleden tamelijk laconiek reageerden op schommelingen in de ledendichtheid. Pas bij dramatisch ledenverlies werden in het oog lopende acties ondernomen. De loonopslag maken we afhankelijk van de cao-dichtheid. De cao-dichtheid is in eerste aanleg gelijk aan het maximum van ledendichtheid voor de vakbond en de federatiegraad van de werkgevers, dus de proportie ondernemingen dat is aangesloten bij de werkgeversfederatie. Maar als de federatiegraad van de werkgevers boven de 60% uitkomt schiet de cao-dichtheid naar 100%: de avv slaat toe. Bij hogere loonopslag zijn ondernemingen meer geneigd de federatie te verlaten, terwijl die neiging wordt afgeremd bij hoge cao-dichtheid. Aansluiting bij de federatie wordt bevorderd door een actief wervingsbeleid van de vakbond in ondernemingen die geen lid zijn.

Avv speelt in dit simulatiemodel een rol op diverse fronten. Het vergroot de middelen van de vakbond, via de werkgeversbijdragen voor werknemers die onder een cao vallen. Het beïnvloedt de federatie-eigening van ondernemingen, omdat avv de cao-dichtheid beïnvloedt. En het heeft invloed op de ledenwerfinspanning van de vakbond. Het model reproduceert de karakteristieken van het huidige Nederlandse stelsel tamelijk getrouw. Het geeft een stabiel evenwicht op een ledendichtheid van 26% en het laat zien dat cao-dichtheid stabiel kan blijven als de ledendichtheid daalt (zoals in het verleden is gebeurd in Nederland).

Als de avv wordt afgeschaft worden vakbonden voor hun financiering volledig afhankelijk van de organisatiegraad. De cao-dekking speelt geen rol meer, omdat er geen mogelijkheid meer bestaat een 'vakbondstientje' te heffen. Ze kunnen nu reageren met één van de volgende twee strategieën. Ze kunnen de loonopslag proberen te maximaliseren om aldus leden aan zich te binden. Echter, dat roept oppositie van werkgevers op, wat de cao-dichtheid onder druk zet. Daarmee komen we uit op de Amerikaanse situatie. Kenmerkend voor deze situatie is een van bedrijf tot bedrijf sterk uiteenlopende organisatiegraad: 100% waar de vakbond over de cao onderhandelt, 0% elders.

De andere strategie is om zoveel mogelijk in ledenwerving te investeren en dat streven te ondersteunen met niet te radicale looneisen, zodat werkgevers geen oppositie zullen plegen. Dit leidt tot de Zweedse situatie. Het grote gevaar van dit tweede evenwicht is echter dat de vakbeweging te machtig wordt en daardoor alsnog te radicale looneisen gaat stellen. Werkgevers zullen dan reageren door te proberen de vakbeweging de deur uit te werken. De realiteit van dit risico wordt bevestigd door de ervaring van eind jaren tachtig in Zweden.

Onze conclusie luidt dat avv de vakbeweging geen monopolie-macht bezorgt. Het stelsel van arbeidsverhoudingen kent een delicate machtsbalans waarin de vakbeweging haar rol kan spelen, zolang werkgevers daarmee instemmen. Avv werkt niet als een absoluut en onwrikbaar keurslijf. Het is niet de basis voor ongebreidelde monopolie-macht, omdat er op de achtergrond altijd ontsnappingsmogelijkheden zijn. Grenzen van cao-bereik kunnen worden verlegd, effecten kunnen worden ontgaan. Grensverlegging is mogelijk omdat het bereik van een cao, en van avv, onderdeel is van het onderhandelingsproces, en dus onder invloed staat van de machtsbalans. Grenzen kunnen worden verlegd door het afsluiten van een ondernemings-cao, maar het komt ook voor dat een beroepsgroep overgebracht wordt van de ene cao naar een andere, met lagere loonkosten (bijvoorbeeld uitbesteding van kantinediensten en transport). Grensgeschillen blijken cruciaal voor de werking van de avv¹².

Het is interessant dat deze analyse wordt onderschreven door een panel van vakbondsbestuurders aan wie we de resultaten voorlegden. Zonder avv is een hoog ledental essentieel voor invloed. In sommige sectoren zou de vakbeweging dat ledental kunnen halen, door er veel middelen aan te spenderen. In andere sectoren zouden de organisatiekosten te hoog zijn en zou collectief onderhandelen verdwijnen. De detailhandel is een voorbeeld van zo'n sector. Er zou een tweedeling ontstaan tussen een sector met een sterke vakbond en een sector zonder vakbond en zonder collectieve onderhandelingen. Dat zou een loonverschil voor gelijkwaardige arbeid meebrengen dat allocatief niet efficiënt is.

Conclusie

We hebben ons in deze analyse geconcentreerd op de relatie tussen loonvorming, het stelsel van arbeidsverhoudingen en de betekenis daarbinnen van avv. We hebben ons niet bezig gehouden met andere onderdelen van de cao: 'goede doelen' zoals scholing en werkgelegenheidsfondsen.

Het looneffect van avv is naar onze schatting zeer beperkt. Afschaffing van avv zou de institutionele omgeving veranderen en daarmee het gedrag van de sociale partners. De belangrijke gevolgen schuilen niet in het statische effect van het afhakken van de dirigistische hand die een overeenkomst oplegt buiten de kring van betrokken onderhandelaars. Ze ontstaan door de acties die zullen worden ondernomen om die amputatie te compenseren. Vakbond en werkgevers zullen vechten over de prothese. Nederland is nu institutioneel vergelijkbaar met landen als Duitsland en Frankrijk waar de cao-dekking de ledendichtheid ook enkele malen overtreft. Zonder avv moet naar een nieuw evenwicht worden gezocht. Het Zweedse evenwicht, met ledendichtheid en cao-dichtheid beide op hoog niveau, is niet bereikbaar in een vloek en een zucht, en misschien ook onwenselijk gezien de ervaringen daar eind van de jaren tachtig. Evengoed kunnen we uitkomen in een tweedeling tussen een 'vakbondssector' en een 'niet-vakbondssector', met alle efficiëntieverliezen die daar aan verbonden zijn. In feite betekent dit: ofwel aankoersen op een inefficiënt evenwicht, of met hoge transactiekosten het evenwicht herstellen waar we nu al decennia op zitten.

Een reactie op dit artikel is geschreven door M.H.C. Lever, [Een riskant spel](#), *ESB*, 30 juli 1997, blz. 585

1 Geschiedenis en discussie zijn goed gedocumenteerd in SER Advies 92/14, *Algemeen verbindend verklaring*.

2 J. Hartog, E. Leuven en C.N. Teulings, *Wages and the bargaining regime in a corporatist setting: the Netherlands*, Onderzoeksrapport Universiteit van Amsterdam, 1996.

3 46% van de werknemers valt direct onder een bedrijfstak-cao, voordat deze algemeen verbindend wordt verklaard. 2% valt onder een bedrijfstak-cao die niet met avv wordt uitgebreid. 13% valt onder een bedrijfs-cao, 28% valt niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst. In drie bedrijfstakken wordt meer dan 10% van de werknemers onder een avv/regeling binnen gehaald: in de landbouw (21%), de bouw (32%) en de handel (13%).

4 Bedacht moet worden dat een bedrijfstak-cao meestal niet samenvalt met een bedrijfstak zoals het CBS die in de bedrijfstakken classificatie hanteert. Een bedrijfstak-cao wordt ook wel aangeduid als sector-cao.

5 De loonverdelingen zijn afgebeeld in figuur 4 van het in de auteursnoot genoemde rapport *Pulling the plug?*

6 In de Verenigde Staten heeft een vakbond, na het winnen van verkiezingen in een bedrijf, het monopolierecht van vertegenwoordiging van alle werknemers in het bedrijf. In continentaal Europa verhindert de wet meestal onderscheid tussen leden en niet-leden. Zie voor details J. Hartog en J. Theeuwes, *Labour market contracts and institutions*, North-Holland, Amsterdam, 1993.

7 Hartog en Theeuwes, op. cit.

8 *Vrij Nederland*, 1 augustus 1992.

9 In het geval IKEA probeerde de vakbeweging IKEA in te lijven bij een sectorovereenkomst, om het jeugdige personeelsbestand van IKEA te kunnen betrekken bij een VUT regeling met een omslagstelsel. In het geval Kooren probeerde de vakbond slepersbedrijf Kooren te binden aan dezelfde arbeidsvoorwaarden als slepersbedrijf Smit, toen Kooren het monopolie van Smit in de Rotterdamse haven aanviel met lagere arbeidskosten.

10 K. Moene, M. Wallerstein en M. Hoel, *Bargaining structure and economic performance*, in: R. Flanagan, K. Moene en M. Wallerstein, *Trade union behaviour, pay bargaining and economic performance*, Clarendon Press, Oxford, 1993.

11 De bijdrage van werkgevers aan vakbondsactiviteiten begon ooit als 10 gulden per werknemer. Het bedrag is inmiddels opgelopen tot rond de 25 gulden en verschilt per cao.

12 Zie voor een gedetailleerde analyse hoofdstuk 6 in C.N. Teulings, *De vakbeweging in de toekomst*, Welboom Uitgeverij, 1996.