



Loonverschillen tussen bedrijfstakken

Auteur(s):

Wiel, H.P. van der
Wetenschappelijk medewerker afdeling Tertiaire Diensten CPB.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4210, pagina 492, 25 juni 1999

Rubriek:**Trefwoord(en):**

loonvorming

De loondifferentiatie tussen Nederlandse bedrijfstakken is beperkt. Het akkoord van Wassenaar heeft deze situatie niet wezenlijk veranderd.

De vraag naar arbeid en het aanbod ervan, verdeeld naar ondernemingen, sectoren, beroepsgroepen en opleidingsniveaus, sluiten in het algemeen niet op elkaar aan. Zo is de huidige werkloosheid relatief hoog onder lager opgeleiden en laag onder hoger opgeleiden. Naar bedrijfstakken bezien is de verdeling van vraag en aanbod ook scheef. Bedrijfstakken als de chemische industrie, metaalindustrie, bank- en verzekeringswezen en de overige tertiaire dienstverlening kampen met een relatief groot aantal moeilijk vervulbare vacatures, terwijl elders in bijvoorbeeld de papier- en grafische industrie dit aantal gering is.

Volgens de neo-klassieke gedachte krijgen werknemers met dezelfde kwaliteiten en gelijkwaardige functies bij goed werkende product- en factormarkten evenveel loon en weerspiegelen loonverschillen tussen bedrijfstakken alleen samenstellingseffecten. Loondifferentiatie is in principe een smeermiddel voor de arbeidsmarkt, dat een bijdrage kan leveren aan het verminderen van de eerdergenoemde knelpunten. Immers, bij een goede werking van de arbeidsmarkt dienen de lonen in een bedrijfstak met knelpunten relatief meer te stijgen dan in een bedrijfstak waar geen knelpunten zijn. Gebruikmakend van bedrijfstakdata wordt daarom in dit artikel nagegaan in hoeverre er in de laatste 25 jaar sprake is geweest van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken in Nederland ¹. Tevens worden de Nederlandse resultaten in een internationaal perspectief geplaatst.

Loonverschillen op termijn

In [tabel 1](#) staat de loonvoet (het gemiddelde loonniveau per arbeidsjaar) voor enkele bedrijfstakken. Dat er loonverschillen tussen bedrijven bestaan blijkt duidelijk uit [tabel 1](#). In 1995 werd in de bedrijfstak landbouw gemiddeld bijna f 45 000 per arbeidsjaar verdiend, terwijl werknemers in de bedrijfstak delfstoffenwinning gemiddeld zo'n f 60 000 meer verdienen. Bekend is dat dergelijke verschillen niet alleen uit samenstellingseffecten verklaard kunnen worden. Imperfecties op bepaalde productmarkten kunnen bijvoorbeeld leiden tot 'rents' op deze markten, waarvan de factor een deel naar zich toe kan trekken. Interessant is de vraag in hoeverre de verhoudingen in de tijd stabiel zijn. De variatiecoëfficiënt, gedefinieerd als de standaarddeviatie van het loonniveau ten opzichte van het gemiddelde loonniveau, is een maatstaf voor differentiatie in loonniveaus tussen bedrijfstakken. Een hogere coëfficiënt duidt op meer differentiatie. Afgaand op de drie steekjaren in [tabel 1](#) is de loondifferentiatie in de loop der jaren iets geringer geworden.

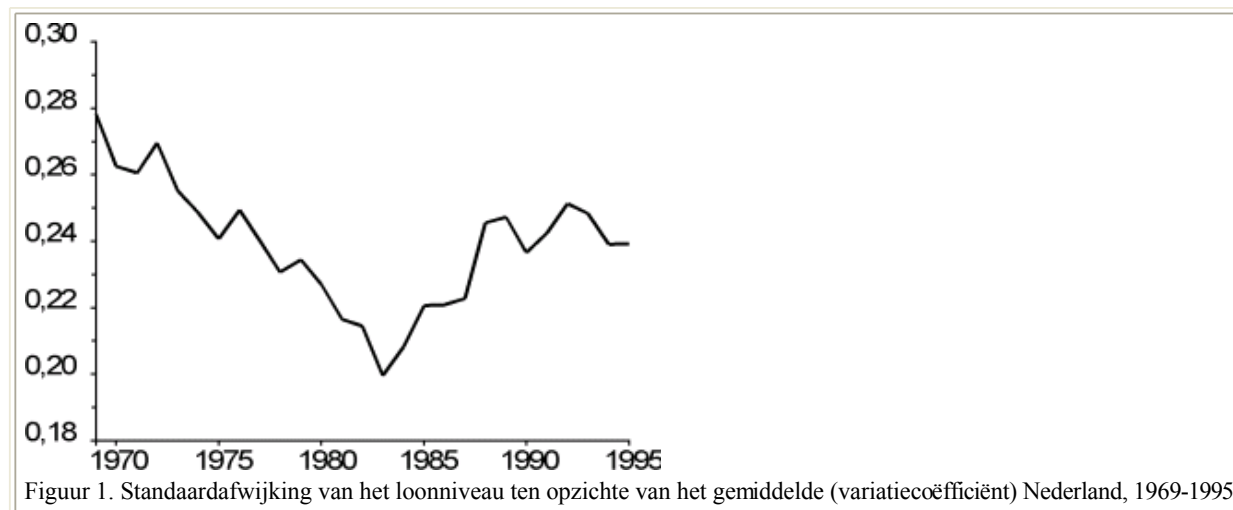
Tabel 1. Loonvoet (loonsom per arbeidsjaar), 1970-1995

	1970	1990	1995
	<i>f 1.000</i>		
Landbouw, bosbouw en visserij	12,2	42,8	45,0
Metaal- en optische industrie	16,7	61,5	73,5
Aardolie-industrie	29,0	90,4	100,2
Delfstoffenwinning	22,2	93,7	104,0
Openbare nutsbedrijven	22,4	67,8	85,4
Bouw en -installatiebedrijven	13,7	57,3	66,8
Handel	14,1	50,5	59,3
Andere tertiaire diensten	13,5	48,2	56,4
Kwartaire diensten	16,8	55,7	64,8
Overheid	23,7	68,1	89,2
Totaal	16,7	58,4	69,4
Bedrijven	15,6	56,6	66,4
Variatiecoëfficiënt	0,27	0,24	0,23

Bron: CPB, *Lange Reeksen*, afdeling Bedrijfstakkencoördinatie.

Tot 1982 greep de regering regelmatig in de loonvorming in. In de jaren zeventig en begin jaren tachtig slaagden werkgevers en werknemers er een aantal malen niet in om loonakkoorden te bereiken die de regering passend vond bij de economische toestand. Het Wassenaar-akkoord van 1982, waarbij de sociale partners overeenstemming bereikten in het streven naar loonmatiging ten behoeve van werkgelegenheid, luidde een periode in waarbij op decentraal niveau afspraken werden gemaakt zonder directe bemoeienis van de regering. Hierdoor kon beter rekening worden gehouden met de specifieke situatie per bedrijf of bedrijfstak, zoals de groei van de arbeidsproductiviteit en de winstgevendheid. Heeft deze grotere mate van decentralisatie van het loonvormingsproces na 1982 ook geleid tot meer loondifferentiatie? Om dit na te gaan is gekeken naar twee perioden: 1972-1982 en 1983-1995.

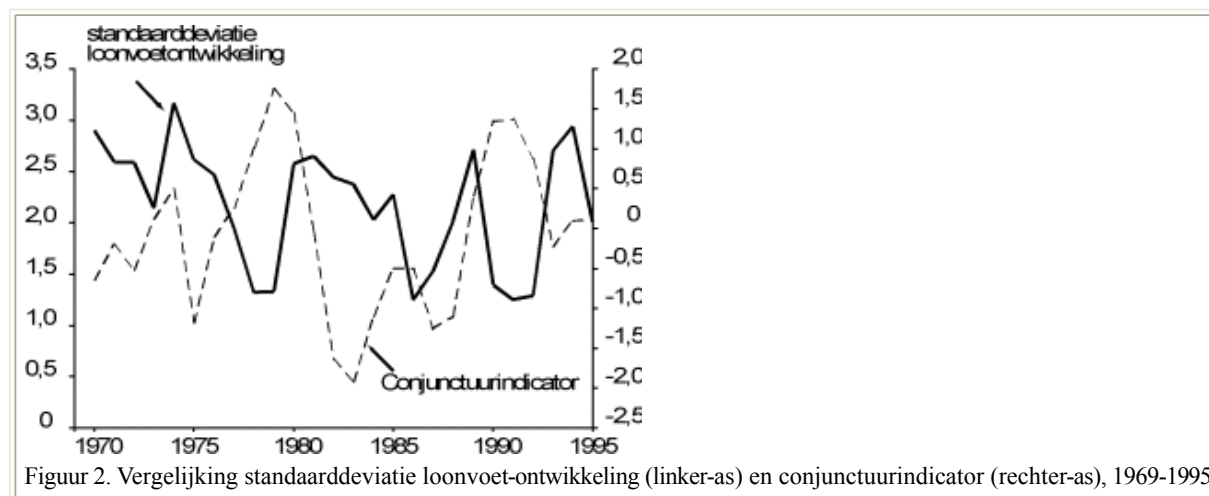
figuur 1 toont het verloop van de variatiecoëfficiënt in de tijd. Tot 1983 vermindert het verschil in beloning tussen bedrijfstakken. Na 1983 is het beeld minder eenduidig. De wat ruimere mogelijkheden om de loonontwikkeling op decentraal niveau te bepalen lijken aanvankelijk tot iets meer loondifferentiatie geleid te hebben. Gemiddeld genomen is de variantie in de periode na 1983 echter kleiner dan de periode ervoor.



Aangezien ouderen ceteris paribus meer verdienen dan jongeren, en hoger opgeleiden meer dan lager opgeleiden, beïnvloeden verschuivingen in opleidings- en leeftijdsniveau de stijging van het gemiddelde loon van een bedrijfstak. Gecorrigeerd voor dit 'structureffect' blijft de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken beperkt. Ook hier geldt dat de differentiatie tussen bedrijfstakken na het Wassenaar-akkoord geringer is dan ervoor.

Geringere loondifferentiatie in hoogconjunctuur

De standaarddeviatie van de loonvoetontwikkeling - een andere indicator voor de mate van loondifferentiatie - vertoont een anti-cyclisch patroon (zie figuur 2). Bij een hoogconjunctuur is de standaarddeviatie in het algemeen kleiner dan bij een laagconjunctuur. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat in de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken bij een laagconjunctuur relatief meer lager opgeleiden worden ontslagen dan hoger opgeleiden. Hierdoor neemt de ontwikkeling van de gemiddelde loonvoet in deze bedrijfstak sterker toe dan in de minder conjunctuurgevoelige bedrijfstakken. Bij een hoogconjunctuur is de financiële ruimte in alle bedrijfstakken ruimer, waardoor het lijkt dat de ene bedrijfstak qua beloning niet wil onderdoen voor de andere bedrijfstak. Dat resulteert in een geringere standaarddeviatie.



Een tweede verklaring voor dit patroon kan zijn dat conjunctuurgevoelige bedrijfstakken een relatief grotere behoefte hebben aan loonflexibiliteit dan 'ongevoelige' bedrijfstakken. Een relatief kleiner deel van de beloning bij conjunctuurgevoelige bedrijfstakken bestaat uit een contractueel vast loon. Bij een laagconjunctuur kunnen ze daardoor hun loonkosten drukken buiten de geldende cao's om. Dit kan ook leiden tot meer loondifferentiatie bij laagconjunctuur.

In Nederland zijn de verschillen in loonniveaus tussen bedrijfstakken gering in vergelijking met andere landen (zie [tabel 2](#))². In 1990 kende Finland de kleinste loonverschillen tussen bedrijfstakken en het Verenigd Koninkrijk de grootste. Vergeleken met die van 1970 is de rangschikking van 1990 niet substantieel veranderd, met uitzondering van de posities van Frankrijk, het VK en België. Finland registreerde in 1970 al de geringste loondifferentiatie, terwijl Italië ook toen al tot de landen met de meeste differentiatie behoorde. Daarentegen kenden onze zuiderburen in 1970 een situatie vergelijkbaar met Nederland, oftewel weinig loondifferentiatie, maar in 1990 was de differentiatie in België in internationaal perspectief omvangrijk. In de meeste landen neemt na 1980 de loondifferentiatie weer toe. Wel verschilt de mate waarin. In Nederland is de toename bescheiden.

Tabel 2. Een internationale vergelijking van de variatiecoëfficiënt 1970-1990

	variatiecoëfficiënt _a			loon- structuur _b
	1970	1980	1990	
Finland	0,16	0,09	0,13	0,82
Denemarken	0,19	0,12	0,16	0,86
Nederland	0,17	0,17	0,19	0,95
Zweden	0,21	0,19	0,20	0,52
Frankrijk	0,31	0,25	0,21	0,98
Canada	0,25	0,28	0,24	0,86
Duitsland	0,20	0,24	0,26	0,97
Verenigde Staten	0,26	0,30	0,27	0,89
België	0,17	0,26	0,28	-
Japan	0,27	0,28	0,33	0,92
Italië	0,47	0,36	0,35	-
Noorwegen	0,36	0,37	0,40	-
VK	0,23	0,27	0,40	0,82

a. De landen zijn geordend op basis van de grootte van de loonverschillen tussen bedrijfstakken in 1990.

b. De loonstructuur is de rangordening van bedrijfstakken op basis van de loonvoeten.

Bron: oeso, International sectoral data base, 1996.

Nederland is één van de landen waar de loonstructuur - dat is de rangordening van bedrijfstakken op basis van de loonvoeten - min of meer stabiel is in de tijd. De loonstructuur van landen als Frankrijk, Duitsland en Nederland verandert nauwelijks in de onderzochte periode. Bedrijfstakken die in 1970 relatief veel betalen, betalen in 1990 nog steeds veel in deze landen. Zweden is hierop een duidelijke uitzondering. In [tabel 2](#) is dit ook terug te vinden; in Zweden veranderde bijna de helft van de bedrijfstakken van plaats binnen de rangschikking op basis van loonvoeten. Zweden kende lange tijd een sterk gecentraliseerde loonvorming. Van boven af werd decennia lang een gelijke beloning nagestreefd. Vanaf 1983 namen de onderhandelingen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau toe. Deze verandering in institutioneel regime leidde tot een meer marktgerichte uitkomst van het loonvormingsproces³. Per saldo resulteerde dit echter niet in meer loondifferentiatie tussen bedrijfstakken maar wel tot een verschuiving in de loonstructuur. De rangordening van bedrijfstakken is in de loop der jaren anders geworden.

Reden voor beperkte loonverschillen

Een verklaring voor de beperkte loonverschillen tussen bedrijfstakken in Nederland is onder andere naar voren gebracht door Graafland e.a.⁴ Het Nederlandse loonvormingsproces wordt gedomineerd door zogenaamde 'wage-leading' bedrijfstakken. Bovendien vertoont het proces solidaire kenmerken. Bedrijfstakken als bank- en verzekeringswezen, voeding overig, hout- en bouwmaterialenindustrie, en de papier- en grafische industrie zijn 'wage-leaders' in het loonvormingsproces. Alhoewel hier bedrijfstakspecifieke elementen meespelen in het loonvormingsproces, bepalen desalniettemin macro-economische variabelen grotendeels de uitkomsten. Werknemers met macht beschermen hun inkomen tegen fluctuaties als gevolg van bedrijfstakspecifieke ontwikkelingen, door de loonontwikkeling te koppelen aan macro ontwikkelingen. In andere bedrijfstakken is de hoogte van het loon van de 'wage-leaders' bepalend naast de macro-economische variabelen.

Afzetprijzen en arbeidsproductiviteit

Recent onderzoek toont aan dat de groei van de arbeidsproductiviteit tussen bedrijfstakken sterk verschilt⁵. In het algemeen blijft de productiviteitsgroei in de commerciële dienstverlening sterk achter bij die in de industrie, sterker dan de verschillen in toename van de lonen tussen beide sectoren. Als verschillen in productiviteitsstijging niet tot uiting komen in loondifferentiatie, dan moet dit wel tot uiting komen in verschillen in de ontwikkeling van de afzetprijzen en/of de winstontwikkeling. Op lange termijn geldt in Nederland vooral het verband met de afzetprijzen. Een relatief sterke toename van de arbeidsproductiviteit in een bedrijfstak gaat gepaard met een relatieve daling van de afzetprijzen. Uit de regressie-analyse blijkt dat wanneer de toename van de arbeidsproductiviteit in een bedrijfstak 1%-punt boven het gemiddelde van het bedrijfsleven ligt, de toename van de afzetprijzen in deze bedrijfstak ongeveer 1% -punt onder het gemiddelde van het bedrijfsleven ligt.

Slotopmerkingen

De differentiatie in de loonvoetontwikkeling en -niveaus tussen Nederlandse bedrijfstakken is bescheiden. De sectorale loondifferentiatie in Nederland is gering in vergelijking met andere OESO-landen. Ook na het Wassenaar-akkoord zijn de loonverschillen tussen bedrijfstakken beperkt gebleven. De meer decentrale loononderhandelingen tussen de sociale partners op bedrijfstakniveau hebben niet tot meer differentiatie in de ontwikkeling van de lonen geleid. De veel lagere inflatie na 1983 maakte het ook minder makkelijk om

loondifferentiatie tot stand te brengen. Op basis van dit onderzoek is geen uitspraak mogelijk over de vraag of na het Wassenaar-akkoord een meer marktconforme beloning heeft geresulteerd dan ervoor.

Verschillen in productiviteitsstijging tussen bedrijfstakken komen in Nederland niet zozeer tot uiting in loondifferentiatie, als wel in de afzetprijzen. Een relatief sterke toename van de arbeidsproductiviteit in een bedrijfstak gaat gepaard met een relatief geringe stijging van de afzetprijzen. Gegeven de bestaande instituties en de ervaringen uit het verleden lijkt het minder waarschijnlijk dat via loondifferentiatie tussen bedrijfstakken een vermindering van knelpunten op de arbeidsmarkt tot stand zal komen

1 Zie voor een uitgebreide uiteenzetting H.P. van der Wiel, *Loondifferentiatie in Nederland na 1969; een sectorale invalshoek*, CPB Researchmemorandum, 154, Den Haag, 1999.

2 Voor deze internationale vergelijking zijn OESO-gegevens gebruikt. Deze kunnen afwijken van de nationale gegevens. Bovendien is voor Nederland de loonvoet gedefinieerd als loonsom per arbeidsjaar in plaats van loonsom per persoon zoals bij de andere landen. Er vanuit gaande dat de dienstensector zowel relatief lager beloont als meer deeltijdwerk dan gemiddeld kent, wordt de loondifferentiatie in de andere landen waarschijnlijk iets overschat.

3 D.A. Hibbs en H. Locking, Wage compression, wage drift and wage inflation in Sweden, *Labour Economics*, 1996, blz 109-141.

4 Zie J.J. Graafland en J.P. Verbruggen, Macro against sectoral wage equations for the Netherlands, CPB Research Memorandum 103, Den Haag 1993; en J.J. Graafland en M.H.C. Lever, Internal and external forces in sectoral wage formation; evidence from the Netherlands, CPB Research Memorandum 114, Den Haag, 1994.

5 Zie H.P. van der Wiel, Productivity slowdown in commercial services, cpb Report 1998/1.