



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Tijd voor een hogere looneis?

de Beer, P.T.

Published in:
Spanning

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2008). Tijd voor een hogere looneis? *Spanning*, 10(6), 12-14.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

TIJD VOOR EEN HOGERE LOONEIS?

Tekst: Paul de Beer Foto: Bas Stoffelsen



De politievakbonden legden begin dit jaar een 'laatste' bod van Minister Ter Horst van Binnenlandse Zaken om hun lonen dit jaar met 3,5 procent en volgend jaar met 3,3 procent te verhogen, naast zich neer. Gezien de maximale looneis van 3,5 procent die de FNV voor dit jaar geformuleerd had, leek het bod van de minister alleszins acceptabel. Maar blijkbaar laten de vakbonden op de huidige krappe arbeidsmarkt met een recordaantal vacatures, zich weinig aan die centrale looneis gelegen liggen. Heeft de centrale looneis daarmee zijn langste tijd gehad? Of is het toch gewenst aan een relatief gematigde en uniforme looneis vast te houden?

De centrale looneis die de FNV sinds jaar en dag stelt, wordt grosso modo berekend als de som van de prijsstijging (inflatie) en de arbeidsproductiviteitsstijging. De gedachte hierachter is dat bij een dergelijke loonstijging het aandeel van de lonen in het bruto binnenlands product, de zogenaamde

arbeidsinkomensquote, gelijk blijft. Anders gezegd, de centrale looneis is erop gericht om de verdeling van het nationale inkomen over de factoren arbeid en kapitaal gelijk te houden. De vaststelling van de looneis is echter geen mechanische operatie. Zo wordt ook rekening gehouden met de arbeidsmarktsituatie. Bovendien zijn de prijs- en productiviteitsstijging waarop de looneis is gebaseerd de gemiddelden van de stijging in het voorgaande jaar, het lopende jaar en

de verwachting voor het volgende jaar. Dit betekent dat de looneis met enige vertraging reageert op de economische ontwikkeling. Immers, de looneis voor 2007 was mede gebaseerd op de wat minder gunstige (arbeidsmarkt-) situatie in 2005 en 2006. Evenzo dreigt men als de economie omslaat en op een recessie afstevent, te lang vast te houden aan een (te) hoge looneis.

HOGERE LOONEIS?

Om twee met elkaar samenhangende redenen kan men zich afvragen of een centrale looneis die is gebaseerd op de hierboven beschreven formule nog wel 'van deze tijd' is. Ten eerste is het in een groeiende economie met een krappe arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend dat het aandeel van de lonen in het bruto binnenlands product gelijk blijft. De arbeidsinkomensquote (aiq, dat is het aandeel van de lonen en het

arbeidsinkomen van zelfstandigen in het bruto binnenlands product) ligt de laatste jaren iets onder de 80 procent, het laagste niveau sinds 1970! In 1993 lag de aiq nog op 85 procent en begin jaren tachtig bedroeg zij zelfs bijna 90 procent. Weliswaar wordt dat laatste niveau door economen als onverantwoord hoog beschouwd, dat neemt niet weg dat een beperkte stijging van de aiq in de komende jaren economisch zeker niet ongezond hoeft te zijn. Immers, door de vergrijzing van de beroepsbevolking wordt de factor arbeid schaarser, terwijl kapitaal dankzij de globalisering en de sterke groei in onder andere China en India volop voorhanden is. Het valt dan te verwachten dat de prijs van arbeid ten opzichte van die van kapitaal stijgt. Dit betekent dat een groter deel van het Bruto Binnenlands Product (BBP) aan de factor arbeid toekomt, oftewel dat de reële loonvoet (gecorrigeerd voor inflatie) sterker stijgt dan de productiviteitsstijging. Weliswaar zou een sterkere loonstijging een zekere verslechtering van de internationale concurrentiepositie kunnen opleveren, waardoor er minder geld naar Nederland stroomt. Maar tegelijk is er sprake van een vergrijzende bevolking en dat betekent dat de gepensioneerde babyboomers niet langer productief zijn maar hun pensioeninkomen gaan consumeren. Daardoor stromen de in het buitenland belegde pensioengelden terug naar Nederland en komt er weer kapitaal vrij. Als de vakbonden niet zelf een hogere looneis formuleren dan op basis van de huidige formule, is de kans groot dat werkgevers de komende jaren steeds vaker de vakbonden zullen overbieden. Gebeurt dat niet in de cao-onderhandelingen, dan zullen individuele werkgevers vaak bereid zijn meer te betalen om op die manier meer personeel aan te trekken of in ieder geval te voorkomen dat de concurrent hun beste werknemers wegkoopt. Het vooruitzicht dat werkgevers regelmatig bereid zijn meer te betalen dan de vakbonden eisen, is voor de vakbeweging allerm minst reden tot

juichen. Hoe verkoop je, na zoveel jaren loonmatiging, aan je leden dat je, je nu het zo goed gaat, door de werkgevers laat overtroeven? Als de vakbonden nu wel hogere lonen gaan eisen, zeker als die ook voor volgende jaren gelden, is er echter een reëel gevaar dat ze daarmee eigenlijk al weer te laat zijn. Weliswaar zijn de economische vooruitzichten op dit moment erg onzeker, maar het is niet onwaarschijnlijk dat de Nederlandse economie volgend jaar aanzienlijk vertraagt. Te lang aangehouden loonstijgingen zouden dan een naderende recessie kunnen versterken.

LOONDIFFERENTIATIE?

De tweede reden waarom een centrale looneis de komende jaren onder druk komt te staan is dat de krapte op de arbeidsmarkt niet evenwichtig gespreid is. Tekorten aan personeel concentreren zich in bepaalde sectoren en bepaalde beroepen. Het gaat hierbij enerzijds om sectoren die met de wind van de hoogconjunctuur in de rug een grote behoefte hebben aan vakmensen (denk aan de ict-branche of aan de bouwnijverheid). Anderzijds gaat het om de meest vergrijsde sectoren, die de komende jaren voor de taak staan een groot aantal babyboomers die met pensioen gaan te vervangen door jongeren (bijvoorbeeld in het onderwijs en bij de overheid). Als werkgevers voor bepaalde vacatures steeds moeilijker personeel kunnen vinden, zal dat een opwaartse druk op de lonen voor deze functies veroorzaken. De vraag is nu of de vakbeweging hierin mee moet gaan of dat zij moet vasthouden aan een uniforme looneis voor alle beroepen en sectoren. Uit oogpunt van rechtvaardigheid valt er veel voor te zeggen om vast te houden aan een voor iedereen gelijke loonontwikkeling. Idealiter zouden loonverschillen alleen het gevolg moeten zijn van verschillen in inspanning en belasting. Daarbij valt te denken aan zaken als arbeidsduur, werkdruk, de gevolgde opleiding en verantwoordelijkheid. De rechtvaardigheid eist dat een gelijk loon wordt betaald voor gelijkwaardig werk. De schaarste op de arbeidsmarkt zou in deze visie geen rol mogen spelen. Behalve met rechtvaardigheidsoverwe-

gingen dienen vakbonden bij hun looneisen echter ook rekening te houden met de doelmatigheid, dat wil zeggen met het functioneren van de arbeidsmarkt. Structurele overschotten (lees: werkloosheid) of tekorten aan personeel (lees: moeilijk vervulbare vacatures) duiden op een slecht functionerende arbeidsmarkt, die ook niet in het belang is van de vakbeweging en haar leden. Betekent dit nu dat de vakbeweging in geval van structurele tekorten op deelmarkten uit oogpunt van doelmatigheid beter akkoord kan gaan met een gedifferentieerde loonontwikkeling? Dat wil zeggen sterkere loonsverhogingen in sectoren met een tekort aan personeel?

Dat spreekt niet vanzelf. Als vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet goed op elkaar aansluiten, dan is aanpassing van het loon slechts een van de mogelijke instrumenten om vraag en aanbod in evenwicht te brengen. De andere opties zijn om de vraag te beperken en het aanbod te stimuleren. Beperking van de vraag is een natuurlijke reactie van werkgevers als vacatures structureel moeilijk te vervullen zijn. Dat kunnen zij bijvoorbeeld realiseren door automatisering (vervanging van mensen door apparaten) of door het uitbesteden van werkzaamheden aan het buitenland (*outsourcing* en *offshoring*). Vergroting van het aanbod vereist in het algemeen scholing van werkzoekenden die nu onvoldoende gekwalificeerd zijn of een andere studiekeuze van jongeren. Zolang er geen sprake is van extra loonsverhogingen voor schaarse functies, geeft het bestaan van moeilijk vervulbare vacatures echter geen sterke prikkels voor scholing. Als er bijvoorbeeld een structureel tekort aan leerkrachten dreigt, maar de lonen in het onderwijs stijgen niet sterker dan elders, dan wordt het niet aantrekkelijker om voor een beroep als leraar te kiezen. Een alternatief is om vacatures intern te vervullen door zittend personeel met onvoldoende kwalificaties te scholen. Als een van deze alternatieve wegen om vraag en aanbod met elkaar in evenwicht te brengen succesvol is, heeft dit voor de vakbeweging het grote voordeel dat een uniforme loonontwikkeling niet strijdig is met een goed functionerende arbeidsmarkt.

Er zijn echter twee redenen waarom vasthouden aan een uniforme loonontwikkeling toch een riskante strategie is. In de eerste plaats nemen de meeste van deze strategieën de nodige tijd voordat zij vruchten afwerpen. In de tussentijd blijven de bedrijven zitten met hun moeilijk vervulbare vacatures en zullen zij voor specifieke functies wellicht toch hogere lonen bieden. Dat werkgevers hogere lonen bieden dan de vakbonden eisen, is voor de vakbeweging een weinig aantrekkelijk vooruitzicht. In de tweede plaats biedt het vasthouden aan een uniforme looneis geenszins de garantie dat werkgevers zullen kiezen voor het aanpassen van de vraag of het stimuleren van het aanbod langs een andere weg. De kans is reëel dat werkgevers de weg van de minste weerstand kiezen en meer betalen dan in de cao is overeengekomen om voldoende personeel aan te trekken. Kortom, vasthouden aan gelijke loonstijgingen in alle sectoren en voor

alle beroepen is voor de vakbeweging alleen verstandig als zij zich er tegelijkertijd van verzekert dat maatregelen worden genomen om structurele tekorten aan personeel te verminderen. In een sector met een nijpend personeeltekort is een gematigde looneis dus alleen zinvol als men tevens eist dat die personeeltekorten structureel worden aangepakt. Als dat niet lukt kunnen de vakbonden beter hogere lonen eisen om te voorkomen dat zij buiten de cao om door de werkgevers worden overtroefd. Op langere termijn kan een gedifferentieerde loonontwikkeling er bovendien toe bijdragen vraag en aanbod weer bij elkaar te brengen, zodat de opwaartse druk op de lonen verdwijnt. Maar daar kunnen in de praktijk wel heel wat jaren overheen gaan.

Samenvattend: op twee punten verdient de centrale looneis van de vakbeweging heroverweging. In de

eerste plaats is er reden om niet langer uit te gaan van een constant loonaandeel in het bruto binnenlands product, maar een zekere verhoging na te streven. Dat betekent dat de loonruimte iets groter wordt dan in de huidige formule (de som van productiviteitsstijging en inflatie). In de tweede plaats is het riskant om vast te houden aan een uniforme loonstijging in alle sectoren, aangezien de kans reëel is dat werkgevers in sectoren met structurele tekorten aan personeel de looneis van de vakbonden dan zullen overbieden, hetgeen op den duur funest is voor de ledenbinding van de vakbeweging.

Paul de Beer is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam, verbonden aan De Burcht (Centrum voor Arbeidsverhoudingen) en het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).