



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

30 jaar na Wassenaar: de Nederlandse arbeidsverhoudingen in perspectief

de Beer, P.

Publication date

2013

Document Version

Final published version

Published in

Arbeidsverhoudingen onder druk

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2013). 30 jaar na Wassenaar: de Nederlandse arbeidsverhoudingen in perspectief. In P. T. de Beer (Ed.), *Arbeidsverhoudingen onder druk* (pp. 11-58). (Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde; Vol. 2013). Sdu Uitgevers. <https://esb.nu/binaries/2001/80/05/arbeidsverhoudingen-onder-druk-preadviezen-2013.pdf>

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: <https://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.

30 jaar na Wassenaar: de Nederlandse arbeidsverhoudingen in perspectief

Paul de Beer

1. Inleiding

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw, toen de goede sociaaleconomische prestaties van Nederland internationaal de aandacht trokken, staat het Nederlandse overlegmodel bekend als het 'poldermodel'. Aan dit poldermodel wordt beurtelings toegeschreven waarom Nederland zo goed presteert (zie bv. Prakke en Van Zanden, 2013) en waarom Nederland achterop raakt. Dit hoofdstuk beoogt feiten en ficties rond het poldermodel te scheiden en geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in en de prestaties van het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen in de afgelopen dertig jaar.

Dit hoofdstuk valt in twee delen uiteen. Het eerste deel is primair beschrijvend, het tweede deel analyserend en evaluerend. Het eerste deel schetst eerst de stand van zaken van de arbeidsverhoudingen in Nederland anno 2013. Vervolgens worden de belangrijkste trends in de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de afgelopen dertig jaar in beeld gebracht, dat wil zeggen in de periode sinds het befaamde Akkoord van Wassenaar uit 1982. Het tweede deel biedt een beknopt overzicht van de economische theorie van de arbeidsverhoudingen. Het gaat daarbij enerzijds om het effect van collectieve onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers of werkgeversorganisaties op het loon en andere arbeidsvoorwaarden en op de prestaties van de onderneming. Anderzijds gaat het om het effect van het stelsel van arbeidsverhoudingen op de macroeconomische prestaties van een land. Beide aspecten worden theoretisch belicht en de uitkomsten van empirisch onderzoek worden samengevat. Tot slot worden specifiek voor Nederland de uitkomsten en effecten van het stelsel van arbeidsverhoudingen in beeld gebracht. Het hoofdstuk sluit af met een aantal conclusies en aanbevelingen.

Voorafgaand wordt in de volgende paragraaf kort aangegeven wat we in dit hoofdstuk verstaan onder arbeidsverhoudingen en een stelsel van arbeidsverhoudingen.

2. Arbeidsverhoudingen – definitie en afbakening

2.1 Wat zijn arbeidsverhoudingen?

Er is geen algemeen erkende definitie van arbeidsverhoudingen. Van Voorden et al. (1993: 8) definiëren arbeidsverhoudingen als “de relaties tussen de werkgevers, de werknemers en hun respectievelijke organisaties en tussen deze en de overheid, voor zover deze relaties een structurerende invloed uitoefenen op de plaats van de arbeid in de onderneming en de maatschappij.” Tros et al. (2004: 11) omschrijven arbeidsverhoudingen als “de informele en formele regels over de positie van en interacties tussen werkgever(s) en werknemer(s) op de arbeidsmarkt en in arbeidsorganisaties”. Deze definities omvatten in principe zowel de relatie tussen individuele werkgevers en individuele werknemers als de relatie tussen de vertegenwoordigers van beide. In deze *Preadviezen* beperken we ons evenwel tot de collectieve arbeidsverhoudingen, dat wil zeggen de relatie tussen vertegenwoordigers van werknemers (in het bijzonder vakbonden) en werkgevers of werkgeversorganisaties. De individuele arbeidsrelatie valt niet onder deze interpretatie van arbeidsverhoudingen, al wordt ze vanzelfsprekend wel door de collectieve arbeidsverhoudingen beïnvloed (denk aan de doorwerking van de cao in de individuele arbeidsovereenkomst). Ook het *human resources management* (HRM) van een onderneming wordt hier niet tot het terrein van de arbeidsverhoudingen gerekend. In de engelstalige vakliteratuur wordt wel een onderscheid gemaakt tussen *industrial relations*, die alleen over de collectieve relaties gaan, en *employment relations*, die ook over de individuele arbeidsrelatie gaan (zie bv. Bamber et al. 2004). Overigens lijkt de term *industrial relations* internationaal geleidelijk plaats te maken voor *labour relations*.¹

2.2 Wat is een stelsel van arbeidsverhoudingen?

De Amerikaanse econoom John Thomas Dunlop (1914-2003) analyseerde in zijn boek *Industrial relations systems* (1958) als eerste de arbeidsverhoudingen als een samenhangend systeem of stelsel. Hoewel hij niet echt een theorie van arbeidsverhoudingen ontwikkelde, maar vooral een theoretisch raamwerk schetste, biedt zijn boek nog altijd een goed vertrekpunt om arbeidsverhoudingen te bestuderen. Dunlop onderscheidde de actoren, de context, de regels en de ideologie van een systeem van arbeidsverhoudingen. Bij de actoren gaat het om een hiërarchie van werkgevers en van werknemers en om de overheid. De context betreft bijvoorbeeld de productietechnologie, de marktstructuur en de machtsverdeling. De regels omvatten zowel de procedures voor het formuleren van regels als de inhoud van de regels zelf (zoals de arbeidsvoorwaarden)

¹ Vgl. de naamsverandering van de International Industrial Relations Association, IIRA, in International Labour and Employment Relations Association, ILERA in 2010, zie <http://www.ilo.org/public/english/iira/about/index.htm>

en procedures voor de toepassing van de regels. De dominante ideologie, ten slotte, beschrijft de gedeelde ideeën en overtuigingen met betrekking tot de arbeidsverhoudingen in een land. Het ‘poldermodel’ zou men daar als een voorbeeld van kunnen beschouwen.

Als we de arbeidsverhoudingen in termen van een ‘spel’ zouden duiden, dan kunnen we, in navolging van Dunlop, de volgende elementen onderscheiden:

- Actoren (spelers)
- Niveaus (speelveld)
- Processen (spel)
- Instituties (spelregels)
- Uitkomsten (de uitslag)

Schema 1 geeft voor Nederland (en voor het supranationale niveau) een overzicht van het speelveld van de arbeidsverhoudingen. Zowel bij de processen als bij de instituties is het belangrijk onderscheid te maken tussen formele procedures en regels en informele processen en regels. Tevens is van belang of processen en regels betrekking hebben op de relatie tussen werkgevers en werknemers (bipartiet) of dat ook de overheid hierbij een rol speelt (tripartiet). Zoals gezegd wordt de arbeidsrelatie van de individuele werknemer met zijn werkgever hier niet tot de arbeidsverhoudingen gerekend, maar voor de volledigheid is zij toch in schema 1 opgenomen.

3. De Nederlandse arbeidsverhoudingen anno 2013

Aan de hand van schema 1 worden in deze paragraaf de Nederlandse arbeidsverhoudingen anno 2013 geschetst. Omdat het te ver zou voeren iedere cel in schema 1 uitvoerig te beschrijven, worden allereerst de belangrijkste collectieve actoren beschreven en vervolgens de belangrijkste kenmerken van de arbeidsverhoudingen op het niveau van de onderneming, van de sector en op nationaal niveau geschetst. Het individuele niveau blijft onbesproken, evenals de arbeidsverhoudingen op bovennationaal niveau.

3.1 Actoren

Vakorganisaties

De belangrijkste vertegenwoordigers van de werknemers zijn de vakbonden of vakverenigingen, die voornamelijk langs sectorale lijn en langs levensbeschouwelijke lijn zijn georganiseerd. De meeste vakbonden organiseren werknemers in bepaalde sectoren. Door een reeks van fusies van sectorale vakbonden heeft er overigens een sterke concentratie van vakbonden plaats gevonden. Zo vertegenwoordigt de grootste Nederlandse vakbond, FNV Bondgenoten, werknemers in vrijwel de gehele marktsector. De meeste vakbonden zijn aangesloten bij een van de drie vakcentrales, de ‘algemene’ FNV

Schema 1: Dimensies en niveaus van de arbeidsverhoudingen

Dimensies		Niveau			supranationaal
		individueel	sector/beroeps/regio	nationaal	
Actoren	werknemers	individuele werknemer	vakbond	vakcentrale, vakbond	EVV, EOR
	werkgevers	leidinggevende/directeur	brancheorganisatie/ werkgeversvereniging	werkgeversorganisatie	Business Europe, multinationals
	overheid	UWV (WERKbedrijf), kantomeester	regionale overheid, ondernemingsinstellingen	rijksoverheid	EC
Processen	formele (overleg) procedures	werkoverleg, functioneringsgesprek	CAO-onderhandelingen, staking, O&O-fonds	STAR	Europese Sociale Dialoog, EESC, overleg MNO - EOR
	informele	ontslagprocedure	provinciale SER	SER, RWI, voorjaars- /najaars-overleg, 'top'	Europese Sociale Dialoog, ILO
	formele regels	taakomschrijving			
Instituten	formele regels	arbeidscontract	bedrijfsak-CAO	centraal akkoord aanbevelingen aan CAO- partijen	advies aan EC, raamwerk overeenkomst
	informele regels	ontslagrecht, minimumloon, werkijden	wet op CAO, wet op AVV	loonbeleid, sociale zekerheid, belastingen	EU-richtlijn
	informele regels	tripartiet	AVV van CAO, convenant	centraal akkoord	EU-richtlijn, ILO-Verdrag
Uitkomsten	economisch	psychologisch contract	samenwerking/ conflict	potentiële model/ overlegcultuur	gedragsnormen
	sociaal	loon, prestatie	loonkosten, werkgelegenheid, productiviteit, wins.t	economische groei, werkgelegenheid	economische groei, werkgelegenheid, concurrentieverhoudingen.

- HRM**
- AVV: Algemeen verbindend verklaring
 - CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst
 - EC: Europese Commissie
 - EESC: Europees Economisch en Sociaal Comité
 - EOR: Europese ondernemingsraad
 - EVV: Europees Verbond van Vakverenigingen
 - ILO: Internationale Arbeidsorganisatie
- Arbeidsverhoudingen**
- MNO: Multinationale onderneming
 - O&O: Opleiding en ontwikkeling
 - RWI: Raad voor Werk en Inkomen
 - SER: Sociaal-Economische Raad
 - STAR: Stichting van de Arbeid
 - UWV: Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen

(in 1982 ontstaan uit een fusie van het socialistische NVV en het katholieke NKV, die overigens al in 1976 een federatie vormden), het protestants-christelijke CNV en de voornamelijk op middelbaar en hoger personeel gerichte vakcentrale MHP. Vakbonden willen overigens nog wel eens van vakcentrale wisselen. Zo is De Unie, de grootste vakbond van het MHP, recent uit deze vakcentrale gestapt en overweegt, op het moment van schrijven, zich bij een andere vakcentrale aan te sluiten.

De Nederlandse vakbonden tellen gezamenlijk 1,85 miljoen leden (2012). Slechts twee op de drie daarvan, ca. 1,26 miljoen (2011) zijn werkzaam als werknemer. Daarmee bedraagt de netto-organisatiegraad (percentage van de werknemers dat lid is van een vakbond) momenteel slechts 17%: niet meer dan een op de zes werknemers is lid van een vakbond.

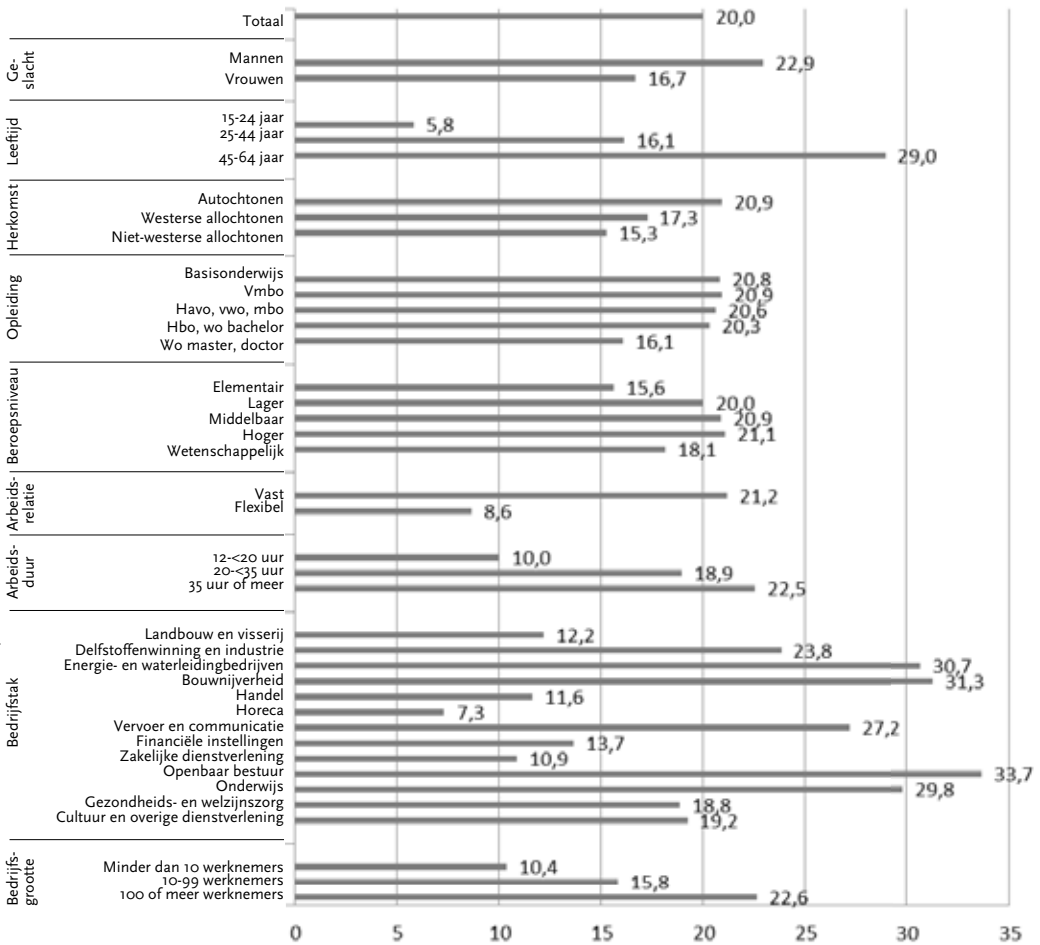
De organisatiegraad varieert sterk, zowel naar kenmerken van het bedrijf, als naar kenmerken van de werknemers. Figuur 1 geeft hiervan een overzicht voor het jaar 2011. De grootste verschillen doen zich voor tussen leeftijdsgroepen, dienstverbanden, sectoren en bedrijfsgrootte. Ouderen, werknemers met een vast dienstverband en een voltijdbaan, werknemers in de energie- en waterleidingbedrijven, de bouw, vervoer en communicatie, openbaar bestuur en onderwijs en werknemers in grote bedrijven zijn veel vaker vakbonds-lid dan jongeren, werknemers met een flexibel dienstverband en een deeltijdbaan, werknemers in de landbouw, handel, horeca, financiële en zakelijke dienstverlening en werknemers in kleine bedrijven. Opmerkelijk is dat de verschillen naar opleidingsniveau en beroepsniveau betrekkelijk gering zijn. Alleen de uitersten van de hiërarchie (elementaire beroepen en wetenschappelijk personeel) zijn enigszins ondervertegenwoordigd.

De grote verschillen in organisatiegraad tussen groepen impliceren dat de samenstelling van het ledenbestand van de vakbeweging geen evenwichtige afspiegeling vormt van de werknemerspopulatie. Tabel 1 vergelijkt voor een aantal groepen die oververtegenwoordigd zijn onder de vakbondsleden hun aandeel in het totale aantal als werknemer werkzame vakbondsleden en het aandeel in het totaal van alle werknemers. Hoewel de verschillen aanzienlijk zijn, is alleen de groep oudere werknemers (45-64 jaar) met meer dan 10 procentpunten oververtegenwoordigd onder de vakbondsleden.

Tabel 1: Kenmerken van werknemers die vakbonds-lid zijn en van alle werknemers, 2011 (% van totaal werkzame vakbondsleden resp. werknemers)

	vakbondsleden	werknemers
Mannen	61,4	53,6
45-64 jaar	57,4	39,7
Vaste arbeidsrelatie	96,0	90,8
Voltijdbaan	63,8	56,7
Bouwnijverheid	7,5	4,8
Openbaar bestuur en onderwijs	25,9	16,3
Bedrijf met 100 of meer werknemers	78,3	69,2

Bron: CBS (Statline); bewerking door auteur



Figuur 1: Organisatiegraad van de vakbeweging (percentage vakbondsleden per categorie werknemers), 2011

Bron: CBS (Statline)

De ondernemingsraad

Nederland kent een zogenaamd duaal stelsel van arbeidsverhoudingen. Dit houdt in dat de belangen van werknemers deels worden behartigd door vakbonden en deels door ondernemingsraden (OR'en). Dit verschilt bijvoorbeeld van de situatie in de Scandinavische landen, waar de vakbonden in plaats van ondernemingsraden de belangen van de werknemers op ondernemingsniveau behartigen. Het instellen van een ondernemingsraad is in Nederland verplicht voor bedrijven met tenminste 50 medewerkers. Krachtens de Wet op de OR (kortweg WOR, oorspronkelijk daterend uit 1950) is het doel van de OR "het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen" en is hij dus niet alleen bedoeld om de belangen van de medewerkers te behartigen.

Hiertoe heeft de OR een aantal bevoegdheden, zoals instemmingsrecht bij veranderingen ten aanzien van pensioenregelingen, werktijdregelingen, belonings- of functiewaarderingssystemen en arbeidsomstandighedenregelingen (art. 27 WOR), adviesrecht bij fusies, overnames en grote reorganisaties (art. 25 WOR) en beroepsrecht indien de werkgever zijn advies terzijde legt (art. 26 WOR). In het algemeen speelt de OR geen rol van betekenis bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Enkele uitzonderingen daargelaten, worden collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) overeengekomen tussen een of meer vakbonden en werkgevers(organisaties). Als er een cao van toepassing is, kan de OR daar niet van afwijken. Wel kennen steeds meer cao's aan OR'en de bevoegdheid toe om over bepaalde aspecten van de arbeidsvoorwaarden (bijv. arbeidstijden) afspraken te maken met de werkgever.

Werkgeversorganisaties

Veel werkgevers zijn aangesloten bij een of meer werkgeversorganisaties. Meestal gaat het daarbij om een brancheorganisatie, die de belangen van de ondernemingen in een bepaalde branche behartigt, onder meer door met vakbonden te onderhandelen over een sector-cao. De meeste brancheorganisaties, maar ook veel grotere individuele bedrijven, zijn aangesloten bij een van de drie overkoepelende werkgeversorganisaties, het 'algemene' VNO-NCW (ontstaan uit een fusie van het algemene VNO en het protestants-christelijke NCW), het op het midden- en kleinbedrijf gerichte MKB Nederland en de op de agrarische sector gerichte LTO Nederland. Daarnaast speelt de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), die tevens bij VNO-NCW is aangesloten, een belangrijke rol bij de cao-onderhandelingen, hetzij doordat zij zelf, in opdracht van een of meer werkgevers(organisaties), onderhandelt over cao's, hetzij doordat zij werkgevers(organisaties) adviseert en ondersteunt bij cao-onderhandelingen.

Over het ledental en de organisatiegraad van werkgeversverenigingen is opmerkelijk weinig bekend. Volgens Oeij et al. (2013: 60) is 42% van de vestigingen van bedrijven en instellingen lid van een werkgeversvereniging of branchevereniging.² Van de kleine bedrijven (met minder dan 5 werknemers), die kwantitatief het grootste deel van de werkgevers uitmaken, is slechts een op de drie lid, van de grote bedrijven met meer dan 50 werknemers twee op de drie. De meest relevante maatstaf is in dit geval echter niet het percentage van de werkgevers dat is aangesloten bij een werkgeversorganisatie, maar het percentage van de werknemers dat in dienst is van een werkgever die bij een werkgeversorganisatie is aangesloten. Dit wordt wel de organisatiegraad

2 Doordat de enquête onder vestigingen van bedrijven en instellingen is gehouden, is het mogelijk dat van een deel van de ondervraagde vestigingen dat zegt geen lid te zijn, het moederbedrijf of hoofdkantoor wel is aangesloten bij een werkgeversvereniging, hetgeen leidt tot een onderschatting van het lidmaatschap.

van werkgevers genoemd. Hierbij tellen de grotere werkgevers veel zwaarder mee dan de kleinere werkgevers. Anders dan bij de vakbonden, publiceert het CBS geen cijfers over de organisatiegraad van werkgevers. Visser (2013) schat de organisatiegraad van werkgevers in Nederland op 85%.³

De overheid

Afgezien van haar rol als werkgever, speelt de overheid vooral een rol in de arbeidsverhoudingen doordat zij hiervoor het wettelijke kader schept (de formele instituties of spelregels). Drie belangrijke elementen hiervan zijn de Wet op de cao, de Wet op de avv en de Wet op de loonvorming. Met de eerst twee wetten is reeds voor de Tweede Wereldoorlog de wettelijke basis voor het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen gelegd. De Wet op de cao uit 1927 regelt onder meer dat een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in beginsel van toepassing is op alle werknemers in dienst van de werkgevers die de cao hebben afgesloten, ongeacht of zij lid zijn van een vakbond, tenzij zij expliciet in de cao worden uitgesloten. Verder is het voldoende dat één vakbond de cao ondertekent, ongeacht hoeveel leden deze heeft. Dit betekent dat ook de grootste vakbond in een sector (veelal is dat een bij de FNV aangesloten vakbond), als die te hoge eisen stelt, het risico loopt om buiten het onderhandelingsproces te komen staan indien een andere (kleinere) vakbond een gematigder opstelling inneemt. Dit is een belangrijk mechanisme dat vakbonden tot matiging van hun eisen dwingt. De Wet op de cao bepaalt ook dat cao-afspraken voorrang hebben boven de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Afspraken in een individuele arbeidsovereenkomst die strijdig zijn met de cao zijn daarmee nietig. Bij zaken die niet in de individuele arbeidsovereenkomst zijn geregeld, maar wel in de cao, geldt de cao-bepaling automatisch ook voor de individuele overeenkomst.

De Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (kortweg de Wet avv) uit 1937 bepaalt dat de Minister van SZW (onderdelen van) cao's algemeen verbindend kan verklaren, waardoor alle werkgevers in een sector verplicht zijn deze na te leven, ook indien zij niet zijn aangesloten bij een werkgeversorganisatie die de cao heeft ondertekend. Algemeen verbindend verklaring moet worden aangevraagd door de cao-partijen en wordt in het algemeen automatisch toegekend indien al minimaal 55% van de werknemers in de betreffende sector onder de cao valt.

3 De ondergrens van de organisatiegraad kan worden bepaald op basis van het percentage werknemers dat direct (dus niet via de avv) onder een bedrijfstak-cao valt; dit betekent immers dat hun werkgever is aangesloten bij een werkgeversorganisatie; dit percentage bedraagt 67. Echter, ook bedrijven die een eigen ondernemings-cao hebben of waarop geen cao van toepassing is, kunnen georganiseerd zijn.

Vanuit economisch perspectief betekent dit dat er op grote schaal wettelijk gesanctioneerde prijsafspraken worden gemaakt en concurrentie op loonkosten in veel bedrijfstakken onmogelijk wordt gemaakt. Feitelijk vormen de cao-partijen nog het enige wettelijk toegestane prijskartel.

Een derde wet die van speciale betekenis is voor de arbeidsverhoudingen is de Wet op de loonvorming. Nadat er na de Tweede Wereldoorlog jarenlang sprake was van een geleide loonpolitiek, die de vakbonden en werkgevers slechts beperkte ruimte voor de onderhandelingen over de cao bood, trad in 1970 de Wet op de loonvorming in werking, die het principe van vrije onderhandelingen erkende. Niettemin bood deze wet de overheid nog ruime mogelijkheden om zich in de loonvorming te mengen, bijvoorbeeld door een tijdelijke loonmaatregel af te kondigen. In de jaren zeventig en begin jaren tachtig (tot het Akkoord van Wassenaar) gebeurde dit liefst dertien maal. Uiteindelijk werd de wet in 1987 zodanig veranderd, dat de regering alleen nog kan ingrijpen in de lonen in geval van “een zich plotseling voordoende noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door één of meer schoksgewijze optredende externe factoren” (art. 10 Wet op de loonvorming). Hoewel diverse ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een dergelijke ingreep hebben bedreigd, vooral om druk te zetten op het overleg tussen vakbonden en werkgevers, is tot op heden nog nooit een beroep op dit artikel gedaan.

Behalve als wetgever speelt de overheid ook een belangrijke rol in de arbeidsverhoudingen als gesprekspartner van de sociale partners bij het vormgeven van het sociaaleconomisch beleid. Deze rol komt uitvoerig aan de orde in het preadvies van Klamer, Dekker en Geenen.

3.2 Arbeidsverhoudingen op drie niveaus

Ondernemingsniveau

Bij de arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau kunnen aan werknemerszijde zowel de Ondernemingsraad als een of meer vakbonden de belangrijkste actor zijn. Zoals hierboven is aangegeven worden cao's vrijwel altijd door vakbonden afgesloten (zie hierna) en spelen OR'en daarbij slechts een beperkte rol. Tegelijkertijd is de rol van vakbonden binnen de muren van het bedrijf doorgaans beperkt. Deze twee aspecten gelden als onderdeel van het 'historisch compromis' dat direct na de Tweede Wereldoorlog tot stand is gekomen. De vakbonden zagen daarbij af van een actieve rol op de werkvloer in ruil voor een sterke rol in het cao-overleg en het nationale overleg met de werkgevers en de overheid. Voor het overleg met de bedrijfsleiding over de interne gang van zaken werd de OR ingesteld. De rol van de OR en de arbeidsverhoudingen binnen de onderneming blijven in dit Preadvies verder onbesproken.

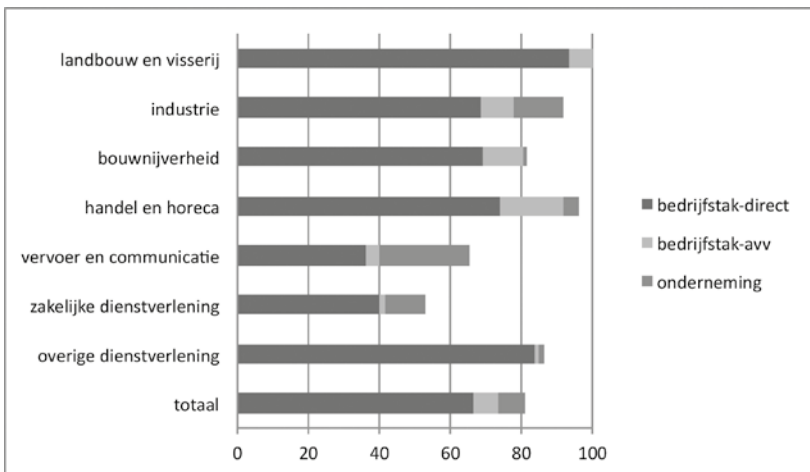
De cao

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) worden in Nederland zowel op ondernemingsniveau als op sectorniveau afgesloten. In het eerste geval betreft het een overeenkomst tussen één werkgever en een of meer vakbonden (ondernemings-cao), in het tweede geval een overeenkomst tussen een werkgeversorganisatie en een of meer vakbonden (bedrijfstak-cao). Een ondernemings-cao is in beginsel van toepassing op alle werknemers van de betreffende onderneming, een bedrijfstak-cao op alle werknemers van de bij de werkgeversorganisatie aangesloten bedrijven. Indien de cao op verzoek van de cao-partijen algemeen verbindend wordt verklaard, geldt deze echter verplicht voor alle werknemers in de betreffende bedrijfstak.

Hoewel Nederland momenteel 504 ondernemings-cao's telt en slechts 196 bedrijfstak-cao's, is het kwantitatieve belang van de bedrijfstak-cao's aanzienlijk groter. Van alle werknemers die onder een cao vallen, valt 91% onder een bedrijfstak-cao. Figuur 2 geeft een overzicht van het percentage werknemers dat in verschillende sectoren onder een ondernemings-cao dan wel een bedrijfstak-cao valt. Van alle werknemers in Nederland valt 81% onder een cao (de z.g. cao-dekkingsgraad). Dat dit percentage meer dan vijf maal zo hoog is als de organisatiegraad van de vakbeweging, wordt verklaard door de bovengenoemde Wet op de cao en de Wet avv. Volgens de eerste wet vallen ook niet-georganiseerde werknemers van georganiseerde werkgevers onder de cao. Op grond van de tweede wet kunnen ook de werknemers van niet-georganiseerde werkgevers in een sector onder de bedrijfstak-cao worden gebracht. Het kwantitatieve effect van de eerste wet op de dekkingsgraad van de cao is overigens veel groter dan van de tweede wet. Slechts 7% van de werknemers valt als gevolg van de algemeen verbindend verklaring (avv) onder een cao. Het aandeel ongeorganiseerde werknemers dat direct onder de werkingssfeer van de cao valt is veel groter, ca. 57%.⁴

Feitelijk is het niet de organisatiegraad van de werknemers, maar de organisatiegraad van de werkgevers die verantwoordelijk is voor de hoge dekkingsgraad van de cao. Zolang de meeste werkgevers (of correcter: de werkgevers met de meeste werknemers) lid zijn van een organisatie die een bedrijfstak-cao afsluit of zelf een ondernemings-cao afsluiten, vallen ook de meeste werknemers onder een cao, ongeacht hoeveel van hen vakbondslid zijn. Ook uit internationale vergelijkingen blijkt dat de dekkingsgraad van cao's veel sterker samenhangt met de organisatiegraad van werkgevers dan met de organisatiegraad van werknemers.

4 Dit percentage is gebaseerd op de veronderstelling dat het aandeel ongeorganiseerde werknemers in bedrijven waarop een cao direct van toepassing is even groot is als hun aandeel in bedrijven die niet of via de avv onder de cao vallen.



Figuur 2: Cao-dekkingsgraad per bedrijfstak (percentage werknemers dat onder een cao valt), 2012

Bron: Ministerie van SZW (2012: bijlage VIII), CBS (Statline); bewerking door de auteur

Arbeidsverhoudingen op nationaal niveau

De term poldermodel wordt meestal geassocieerd met het overlegmodel op nationaal niveau, waarvan de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid (StAr) de twee belangrijkste formele instituties zijn. Hoewel de oorspronkelijke ambities aanzienlijk groter waren, is de SER, opgericht in 1950, tegenwoordig vooral een adviesorgaan van de overheid, volgens sommigen zelfs het belangrijkste en meest invloedrijke adviesorgaan. De SER is een zogenaamd tripartiet orgaan, dat een gelijk aantal vertegenwoordigers van de centrale werkgeversorganisaties en de vakcentrales telt en een zelfde aantal onafhankelijke kroonleden.

Anders dan de publiekrechtelijke SER is de Stichting van de Arbeid, opgericht in 1945, een privaatrechtelijk bipartiet overlegorgaan van de sociale partners. De StAr adviseert zowel de eigen achterban (vakbonden en werkgeversorganisaties), bijvoorbeeld over het arbeidsvoorwaardenoverleg, als de overheid. Soms resulteert dit in een zogenaamd sociaal akkoord of sociaal pact tussen de sociale partners en de overheid. Het beroemde Akkoord van Wassenaar uit 1982 is daar een voorbeeld van, maar ook het recente voorjaarsakkoord van 2013. Hoewel de Stichting formeel geen (wettelijke) bevoegdheden heeft, kan een advies of akkoord toch zeer invloedrijk zijn, indien zowel de decentrale cao-partijen als de overheid zich eraan gebonden achten.

4. Ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsverhoudingen sinds 1982

De wettelijke grondslag voor het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen werd voor een belangrijk deel al voor de Tweede Wereldoorlog gelegd, terwijl de belangrijkste formele instituties van het 'polderoverleg' – de Stichting van de Arbeid, de Sociaal-Economische Raad en de ondernemingsraden – in de eerste vijf jaar na de bevrijding tot stand kwamen. In hoofdlijnen zijn deze instituties de afgelopen halve eeuw gelijk gebleven. Toch wordt het roemruchte Akkoord van Wassenaar uit 1982 vaak als het startpunt van het 'poldermodel' beschouwd. De reden hiervoor is, dat in het eraan voorafgaande decennium de relatie tussen de sociale partners gespannen en conflictueus was en de regering zich regelmatig gedwongen zag in te grijpen in de loonvorming. De diepe economische recessie volgend op de tweede oliecrisis van 1979, die begin jaren '80 resulteerde in een snel oplopende werkloosheid, markeert de kentering. In 1979 was een bijna-akkoord tussen de sociale partners spaak gelopen op onenigheid binnen de FNV. In 1982 draaide de politieke wind met het aantreden van het eerste kabinet-Lubbers dat een no-nonsense beleid van omvangrijke bezuinigingen afkondigde. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Jan de Koning, dreigde met een bevrozing van de lonen als de sociale partners niet zelf tot afspraken over loonmatiging zouden komen. Dit dreigement, de snel oplopende werkloosheid en de slechte rendementscijfers van het bedrijfsleven vormden voldoende reden voor de voormannen van de werkgevers, Chris van Veen (voorzitter van het VNO), en van de werknemers, Wim Kok (voorzitter van de FNV), om opnieuw te proberen tot een akkoord te komen. Door het wantrouwen tussen werkgevers en werknemers lukte dit niet onder de ogen van de pers in de Stichting van de Arbeid. Daarom ontmoetten de twee elkaar bij Van Veen thuis in Wassenaar. Om deze reden zijn de 'Centrale aanbevelingen inzake aspecten van een werkgelegenheidsbeleid' (StAr 1982) later bekend geworden als het Akkoord van Wassenaar.

In het Akkoord kwamen de sociale partners overeen om de lonen te matigen ten behoeve van rendementsherstel voor het bedrijfsleven, in ruil waarvoor afspraken zouden worden gemaakt over herverdeling van werk, zoals arbeidsduurverkorting en deeltijdarbeid. Inderdaad leidde dit in het volgende jaar (1983) tot een zeer gematigde (nominale) cao-loonstijging en werden in de meeste cao's afspraken gemaakt om de standaard werkweek te verkorten van 40 uur naar (meestal) 38 uur.

Meer dan met deze concrete afspraken wordt de historische betekenis van het Akkoord van Wassenaar doorgaans gezien in het feit dat het een nieuwe fase van het Nederlandse overlegmodel inluidde. Als belangrijke kenmerken van de arbeidsverhoudingen in de periode sinds 1982 worden vaak genoemd (zie bv. Visser & Hemerijck, 1997: 81 e.v., Tros et al., 2006: 89-97, Van der Meer et al., 2003: 62 e.v.):

- 1 Geen directe overheidsinmenging in de loonvorming.
- 2 Gematigde reële loon(kosten)ontwikkeling.
- 3 Bereidheid tot overleg en het zoeken van compromissen.
- 4 Decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming.
- 5 Dalende organisatiegraad en verzwakking positie vakbeweging.

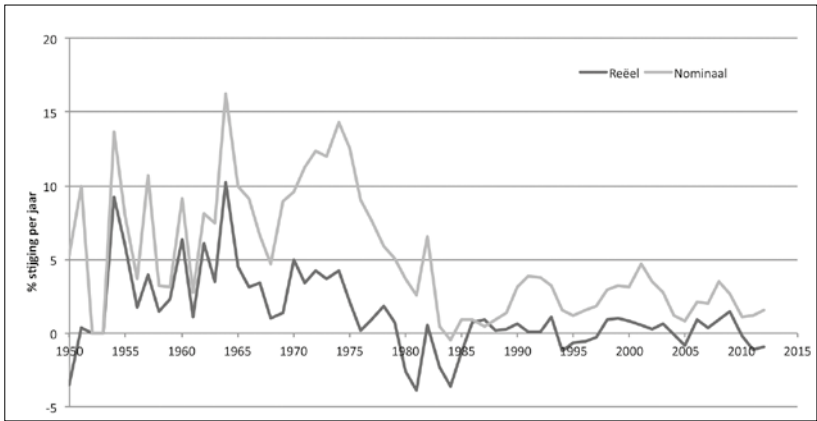
Bij elk van deze (vermeende) trends zullen we in de volgende subparagrafen wat uitgebreider stil staan.

4.1 Geen directe overheidsinmenging in de loonvorming

In de eerste drieënhalve decennia na de Tweede Wereldoorlog mengde de overheid zich met grote regelmaat in de loonvorming. Tot begin van de jaren zestig legde de geleide loonpolitiek de loonvorming door de sociale partners grotendeels aan banden. Vanaf 1963 was er gedurende een aantal jaren ruimte voor zeer forse loonstijgingen, waardoor de werknemers ook profiteerden van de economisch wederopbouw. Maar toen de economische groei na de eerste oliecrisis van 1973 vertraagde, maakte de regering weer met grote regelmaat gebruik van haar bevoegdheid om in te grijpen in de loonvorming, bijvoorbeeld door een maximum op te leggen aan de loonstijging. Met het Akkoord van Wassenaar, dat zoals gezegd mede het resultaat was van de dreiging met een loonmaatregel, kwam hieraan een einde. Hoewel ook de huidige Wet op de loonvorming, na de laatste ingrijpende wijziging in 1987, de overheid nog de mogelijkheid biedt in uitzonderlijke omstandigheden in de lonen in te grijpen, is hiervan geen enkele maal gebruik gemaakt. In deze zin is er sinds 1982 sprake van een vrije loonvorming. Dat betekent overigens niet dat de overheid zich niet meer met de loonvorming bemoeit. Integendeel, de arbeidsvoorwaardenontwikkeling is regelmatig onderwerp van overleg tussen de regering en de sociale partners. Diverse ministers van SZW hebben gedreigd om in de lonen in te grijpen of om cao's niet algemeen verbindend te verklaren indien de sociale partners niet tot door de regering gewenste afspraken zouden komen. Bovendien hebben de sociale partners op centraal niveau meermalen, vooral in tijden van economische crisis, afspraken gemaakt om de lonen te matigen.

4.2 Gematigde reële loon(kosten)ontwikkeling

Enigszins paradoxaal heeft de formeel vrije loonvorming sinds 1982 geresulteerd in een zeer gematigde loonontwikkeling. Figuur 3 toont de jaarlijkse mutatie van de nominale en de reële contractlonen in de periode 1950-2012. Hieruit blijkt dat de nominale contractloonstijging sinds 1982 in geen enkel jaar boven de 5% lag, terwijl in de jaren '60 en '70 nominale loonmutaties van 5-15% eerder regel dan uitzondering waren.

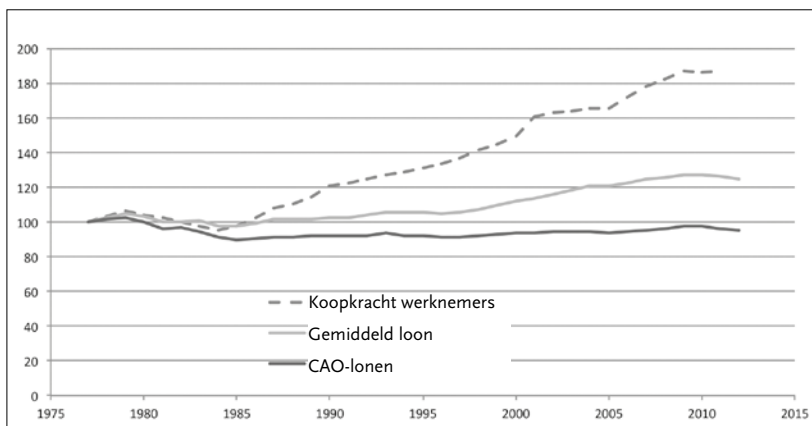


Figuur 3: Cao-loonstijging (procenten per jaar), 1950-2012

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

Ook na correctie voor inflatie is duidelijk dat de afgelopen drie decennia als een periode van aanhoudende reële loonmatiging kunnen worden gekarakteriseerd. Overigens valt dan op, dat de reële loonmatiging feitelijk al begon in 1980 (met een reële loondaling van 2,8%), dus direct na het mislukken van een centraal akkoord. Dit duidt erop dat niet zozeer het formele Akkoord van Wassenaar in 1982 de oorzaak was van de loonmatiging, maar het al drie jaar eerder breed gedeelde besef dat de economische situatie geen ruimte meer bood voor uitbundige loonstijgingen.

Figuur 4 toont de cumulatieve reële contractloonontwikkeling sinds 1977. Hieruit blijkt dat de reële cao-lonen over de afgelopen 36 jaar per saldo niet gestegen zijn. Feitelijk zitten de cao-lonen dus al drieënhalf decennium op de nullijn! De werkelijk verdiende reële lonen zijn over dezelfde periode met 25% gestegen, dankzij incidentele loonsverhogingen, zoals in geval van promoties. De koopkracht van huishoudens met een werknemer als hoofdkostwinner is sinds 1977 echter bijna verdubbeld (+ 87%). Het grote verschil tussen de koopkrachtontwikkeling en de verdiende lonen wordt vooral verklaard door de sterke toename van het aantal tweeverdieners. Zelfs als het reële loon van de hoofdkostwinner weinig of niet stijgt, kan de koopkracht van een huishouden fors toenemen als de afhankelijke partner gaat werken. Hiernaast kunnen ook veranderingen in de belastingdruk en subsidies van invloed zijn op de koopkracht, maar dit effect is veel kleiner. Uit figuur 4 blijkt dat de welvaartsstijging van huishoudens sinds het midden van de jaren '80 niet wordt verklaard door loonafspraken in cao's, maar grotendeels voor rekening komt van extra betalingen bovenop het cao-loon en aan de opmars van de werkende vrouw.



Figuur 4: Index van reële cao-lonen, gemiddeld verdiend loon en koopkracht van huishoudens met een werknemer als hoofdkostwinner, 1997-2011 (1977=100)

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

De lang volgehouden ook in een afname van het loonaandeel in het bruto binnenlands product. Vooral begin jaren '80, toen de reële contractlonen fors daalden, nam het loonaandeel (incl. de sociale lasten van werkgevers) sterk af, van 58,4% in 1979 naar 51,9% in 1984 (figuur 5). Daarna zette de dalende trend zich in een lager tempo voort. Aan de vooravond van de kredietcrisis zakte het loonaandeel zelfs onder de 50%. Deze trend heeft zich overigens ook in veel andere landen voorgedaan en kan dus niet uitsluitend aan de consensus in Nederland over loonmatiging worden toegeschreven (zie voor een analyse van deze ontwikkeling OECD, 2012).



Figuur 5: Aandeel van de lonen in procenten van het bbp, 1960-2011

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

4.3 *Bereidheid tot overleg en compromissen*

Terwijl er in de jaren zeventig slechts een maal een omvattend centraal akkoord tussen vakbonden, werkgevers en de overheid tot stand was gekomen (in 1972), luidde het Akkoord van Wassenaar een periode in waarin met enige regelmaat op centraal niveau akkoorden werden gesloten over de hoofdlijnen van het arbeidsvoorwaardenbeleid of het sociaaleconomisch beleid. Meestal waren dit bipartiete akkoorden van alleen de sociale partners in de Stichting van de Arbeid, maar vooral in tijden van economische crisis kwamen er ook diverse tripartiete akkoorden tot stand, het meest recent in het voorjaar van 2013 (StAr, 2013). Enkele andere bekende voorbeelden waren 'Een nieuwe koers' uit 1993, 'Flexibiliteit en zekerheid' uit 1996 en de Pensioenakkoorden uit 2010 en 2011. Deze akkoorden tekenden de bereidheid van de sociale partners om hun specifieke deelbelangen te overstijgen en te zoeken naar gemeenschappelijke belangen, of ten minste naar compromissen.

Dit betekent overigens niet dat er in deze periode sprake was van consensus over het te voeren sociaaleconomisch beleid. Met name tussen de vakbeweging en de regering kwam het regelmatig tot stevige botsingen. Dit hangt samen met het feit dat (vrijwel) alle kabinetten sinds 1982 hervormingen van en bezuinigingen op de sociale voorzieningen wilden doorvoeren. Alle belangrijke sociale voorzieningen, zoals de WW, de WAO, de ZW, de bijstand, de VUT en de AOW, zijn sinds 1982 min of meer ingrijpend hervormd. Meestal betekende dit dat de regelingen minder genereus werden, doordat de hoogte en/of de duur van de uitkeringen werd beperkt, of de toekenningsvoorwaarden werden aangescherpt. Deze hervormingen stuitten doorgaans op veel verzet van de vakbeweging, doordat ze resulteerden in minder inkomensbescherming voor werknemers die zonder werk raken. Herhaaldelijk leidde dit tot grote protestdemonstraties, zoals de omvangrijke manifestatie in 2004 op het Museumplein te Amsterdam tegen de voorgenomen beperking van de VUT-regelingen. De periode sinds 1982 werd dus zeker niet gekenmerkt door brede overeenstemming over de hoofdlijnen van het sociaaleconomisch beleid. Wel werden veel conflicten uiteindelijk beslecht met het afsluiten van een compromis, dat voor alle betrokken partijen acceptabel was. Veelal betekende dit dat een voorgenomen hervorming van het kabinet werd afgezwakt en/of uitgesteld. Enkele malen reikten echter de sociale partners zelf aan het kabinet de oplossing aan voor een sociaaleconomisch vraagstuk, zoals bij de hervorming van de WAO (2002), de wet Flexibiliteit en Zekerheid (1996), de herziening van het pensioenstelsel (2010/2011) en het recente voorjaarsakkoord dat de bouwstenen bevat voor een hervorming van het ontslagrecht.

4.4 *Decentralisatie van arbeidsvoorwaarden*

Het Akkoord van Wassenaar wordt ook vaak gezien als het beginpunt van een decentralisatietrend in de arbeidsverhoudingen (bijv. Tros, 2004: 89;

SER, 2006: 13). Zoals Visser in zijn Preadvies laat zien, is er ook internationaal sprake van een trend van decentralisatie. Het is echter niet zonder meer duidelijk wat hiermee wordt bedoeld. Er zijn tenminste zes ontwikkelingen die als een aanwijzing voor decentralisatie zouden kunnen gelden:

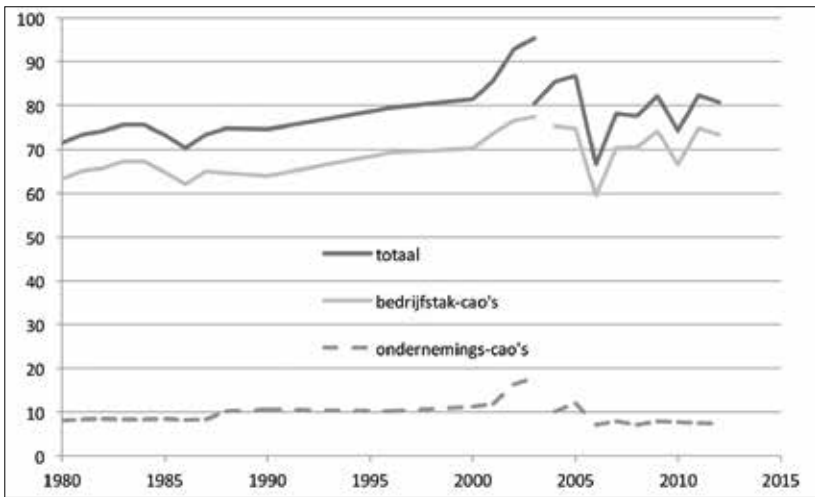
- 1 De overheid mengt zich steeds minder in de arbeidsvoorwaarden (hierboven reeds besproken als eerste kenmerk van deze periode).
- 2 Van een afnemend deel van de werknemers worden de arbeidsvoorwaarden collectief vastgesteld (d.w.z. de dekkingsgraad van cao's daalt).
- 3 De arbeidsvoorwaardenvorming wordt minder (centraal) gecoördineerd door de vakbonden.
- 4 De cao-loonontwikkeling gaat meer uiteenlopen tussen sectoren.
- 5 Een toenemend deel van de werknemers valt onder een ondernemingscao in plaats van onder een bedrijfstak-cao.
- 6 Cao's zijn steeds minder bepalend voor de arbeidsvoorwaarden van werknemers die onder een cao vallen.

Afgezien van het eerste, reeds besproken punt, zijn er voor deze vormen van decentralisatie in de afgelopen drie decennia echter weinig of geen aanwijzingen te vinden. Figuur 6 laat zien dat er van een daling van de dekkingsgraad van cao's sinds 1982 geen sprake is. De cao-dekkingsgraad lag gedurende deze gehele periode globaal tussen de 70% en 80%.⁵ Tussen het midden van de jaren tachtig en 2000 was er zelfs sprake van een licht stijgende trend en sindsdien is de dekkingsgraad min of meer gelijk gebleven.⁶ De hoge dekking van cao's is een van de meest stabiele kenmerken van het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen.

Figuur 6 laat verder zien dat zich ook geen verschuiving heeft voorgedaan van bedrijfstak- naar ondernemings-cao's (trend 5). Vanaf de tweede helft van de jaren tachtig nam het aandeel van ondernemings-cao's weliswaar toe, maar na 2000 is dit weer afgenomen. Zoals hierboven al geconstateerd valt 91% van de werknemers die door een cao gedekt worden, onder een bedrijfstak-cao. Het belang van ondernemings-cao's is in Nederland nog altijd zeer beperkt.

5 Tot medio jaren negentig bestond er voor werknemers in het openbaar bestuur en het onderwijs geen cao, maar werden de arbeidsvoorwaarden formeel eenzijdig door de overheid vastgesteld. Omdat wel alle werknemers in deze sector onder een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling vielen, is voor deze periode verondersteld dat de dekkingsgraad in deze sectoren 100% bedroeg.

6 Het onregelmatige patroon sinds 2003 wordt veroorzaakt door het feit dat cao's die minimaal een jaar geleden zijn afgelopen en (nog) niet zijn vernieuwd niet meer worden meegeteld, terwijl het ministerie van SZW in het verleden een termijn van vijf jaar aanhield.

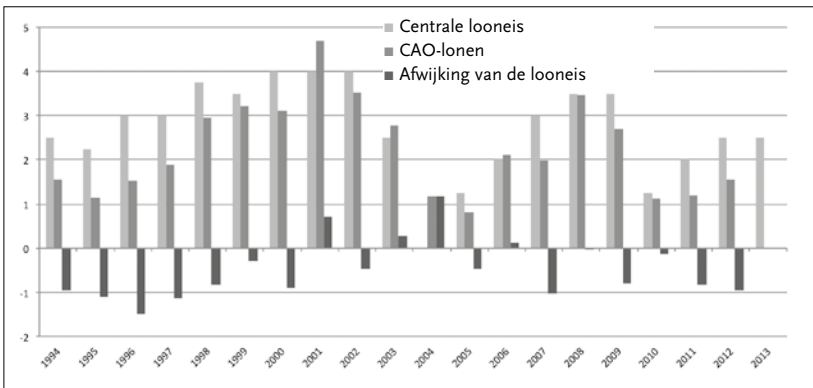


Figuur 6: Cao-dekkingsgraad (percentage werknemers onder cao), 1980-2012
Bron: SZW/DCA (1989: bijlage II), Arbeidsinspectie (div.jr.); Ministerie van SZW (2012); CBS (Statline); bewerking door de auteur

De vakcentrale FNV formuleert jaarlijks een zogenaamde maximale looneis, die als uitgangspunt dient voor de cao-onderhandelingen op sector- en ondernemingsniveau. Decentralisatie zou ook kunnen betekenen dat deze centrale looneis aan betekenis verliest en steeds minder bepalend is voor de feitelijk overeengekomen cao-loonstijgingen. Uit figuur 7 blijkt evenwel dat hiervan geen sprake is. In de periode 1994-2012 was de gemiddelde gerealiseerde cao-loonstijging gemiddeld 0,5% lager dan de centraal geformuleerde maximale looneis van de FNV. Dit verschil is in deze periode echter niet toegenomen maar iets afgenomen, hetgeen er niet op wijst dat de centrale looncoördinatie aan betekenis verliest.

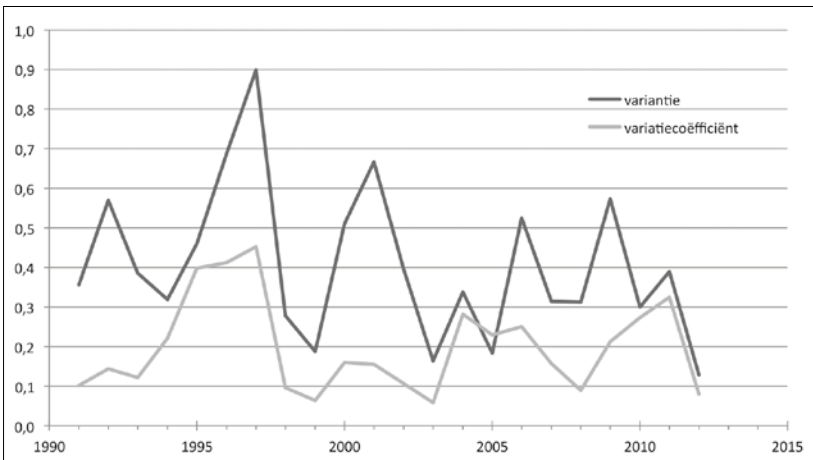
Achter deze *gemiddelde* afwijking van de centrale looneis zou echter een grotere spreiding in de cao-loonontwikkeling tussen sectoren schuil kunnen gaan. Figuur 8 toont evenwel dat ook hiervan geen sprake is. De spreiding in de contractloonstijging tussen sectoren, berekend op basis van de variantie of de variatiecoëfficiënt (variantie gedeeld door gemiddelde), vertoont geen stijgende, maar eerder een licht dalende trend.⁷

7 De spreiding is niet berekend aan de hand van alle cao's, maar op basis van het gemiddelde van de cao-loonstijging per sector, zoals gepubliceerd door het CBS. Hierdoor wordt de spreiding in cao-loonstijgingen binnen sectoren genegeerd, maar deze benadering heeft het voordeel dat ze niet gevoelig is voor samenvoegingen of splitsingen van cao's.



Figuur 7: Centrale looneis FNV, mutatie van het cao-loon en het verschil tussen beide (in procenten), 1994-2013

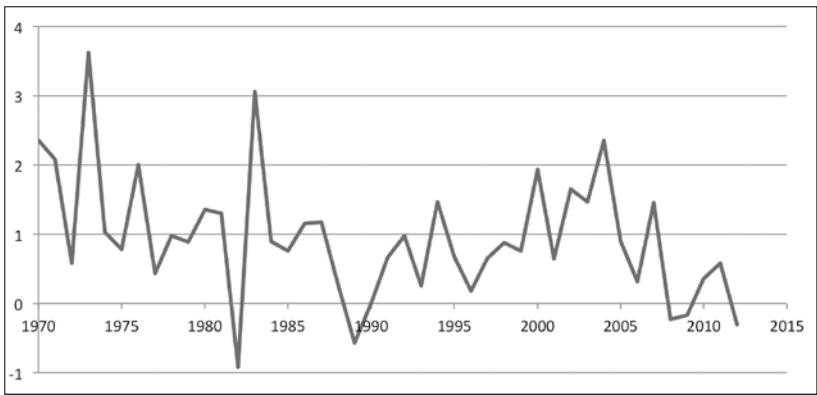
Bron: Rojer (2002: 71); FNV; CBS (Statline); bewerking door de auteur



Figuur 8: Spreiding in contractloonstijging tussen sectoren (variantie en variatiecoëfficiënt), 1991-2012

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

Een laatste interpretatie van decentralisatie zou kunnen zijn, dat de cao aan betekenis verliest voor de werknemers die onder een cao vallen, doordat de feitelijke loonontwikkeling steeds meer afwijkt van de contractloonstijging. De zogenaamde incidentele looncomponent zou dan groter worden. Figuur 9 laat evenwel zien dat ook hiervoor geen aanwijzingen zijn. In de jaren zeventig waren de incidentele loonstijgingen gemiddeld groter dan in de decennia vanaf 1980. Vanaf 1990 leken de incidentele loonstijgingen wel geleidelijk toe te nemen, maar na 2004 vielen zij weer sterk terug.



Figuur 9: Incidentele loonmutatie (in procenten per jaar), 1970-2012

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

Concluderend zijn er, anders dan vaak wordt verondersteld, geen aanwijzingen voor een decentralisatietrend in de arbeidsvoorwaardenvorming sinds begin jaren tachtig. De dekkingsgraad van cao's is stabiel, de centrale coördinatie vanuit de vakbeweging heeft niet aan belang ingeboet, de differentiatie in cao-loonstijgingen tussen sectoren is niet toegenomen, er is in kwantitatieve zin geen verschuiving van onderhandelingen van het bedrijfstakniveau naar het ondernemingsniveau en de feitelijke loonstijging wijkt niet in toenemende mate af van de contractuele loonstijging.

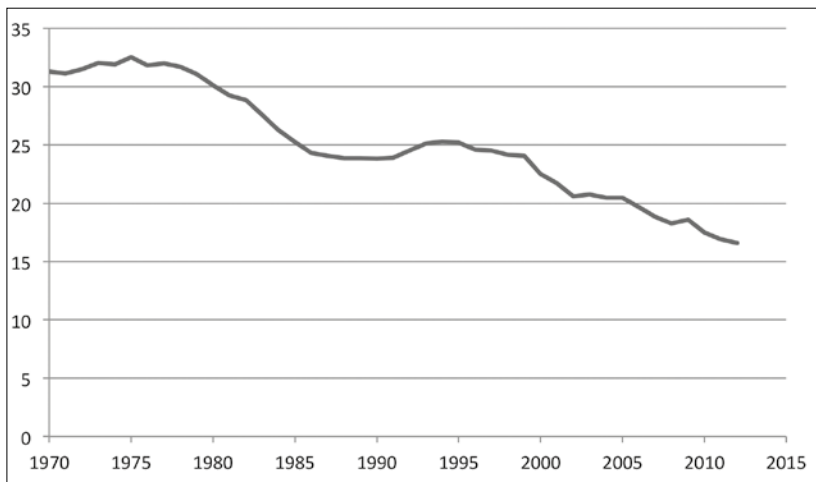
Hierbij past wel de kanttekening dat de meeste van deze indicatoren betrekking hebben op de (eenvoudig meetbare en kwantificeerbare) loonvorming. Het is denkbaar dat er zich wel een decentralisatietendens heeft voorgedaan ten aanzien van andere arbeidsvoorwaarden (denk aan arbeidstijden, pensioenen, voorzieningen voor arbeid en zorg, etc.). Zo pleitte de Stichting van de Arbeid in het advies 'Een nieuwe koers' uit 1993 (StAr, 1993) voor meer differentiatie en maatwerk in arbeidsvoorwaarden. Het is echter moeilijk objectief over een langere periode vast te stellen of hiervan ook daadwerkelijk sprake is geweest.

Daarnaast zijn er binnen bedrijfstak-cao's wel meer mogelijkheden gecreëerd voor keuzes ten aanzien van arbeidsvoorwaarden op ondernemingsniveau, maar deze resulteren niet noodzakelijkerwijze in een grotere variatie. Zo zijn zogenaamde cafeteria-cao's geïntroduceerd, die individuele werknemers zekere keuzemogelijkheden bieden, bijvoorbeeld tussen loon en vrije tijd. Daarnaast bieden cao's soms de mogelijkheid om op ondernemingsniveau, in overleg tussen de ondernemingsraad en het management, af te wijken van of een eigen invulling te geven aan cao-bepalingen (bijv. met betrekking tot arbeidstijden) (vgl. SER, 2006: 16-18). Maar ook dan betekent dit nog niet dat veel bedrijven hiervan gebruik maken om af te wijken van de algemene trend.

Hoe dit ook zij, de hierboven geschetste trends duiden erop dat er in Nederland in de afgelopen decennia zeker geen sprake was van een sterke decentralisatie, resulterend in een grotere differentiatie in arbeidsvoorwaarden.

4.5 Dalende organisatiegraad

Naast de aanhoudende loonmatiging is de trendmatige daling van de organisatiegraad van de vakbeweging een van de opvallendste ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen sinds het Akkoord van Wassenaar. Terwijl rond 1980 nog bijna een op de drie werknemers lid was van een vakbond, is dit momenteel nog slechts een op de zes (figuur 10). Daarmee is de organisatiegraad in drie decennia gehalveerd. Overigens komt dit niet doordat het aantal vakbondsleden in absolute zin is gedaald: in 2012 telde de vakbeweging 1,85 miljoen leden en in 1980 1,79 miljoen (CBS). Het ledental heeft echter geen gelijke tred gehouden met de sterke groei van het aantal werknemers in deze periode (van 5 miljoen naar 7,4 miljoen). De relatieve daling in het ledental deed zich bij alle drie vakcentrales voor.



Figuur 10: Organisatiegraad vakbeweging (percentage werknemers dat lid is van een vakbond), 1970-2012

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

De daling van de organisatiegraad van de vakbeweging is geen typisch Nederlands verschijnsel. In bijna alle Westerse industrielanden is de organisatiegraad de afgelopen decennia gedaald, ook in landen met een van oudsher zeer hoge organisatiegraad, zoals Zweden, Noorwegen en Denemarken (cf. Visser, 2006). Internationaal vergelijkend onderzoek wijst uit dat deze daling deels kan worden toegeschreven aan veranderingen in de structuur van de arbeidsmarkt en de compositie van de beroepsbevolking, deels uit internationale economische ontwikkelingen en deels uit politieke en sociaal-culturele

ontwikkelingen (Boeri et al., 2001; Pencavel, 2005). Door veranderingen in de arbeidsmarktstructuur en beroepsbevolking is het aandeel van segmenten met een lage organisatiegraad (commerciële diensten, deeltijdwerk, flexwerk, vrouwen) gegroeid. Echter, dit kan de neerwaartse trend slechts ten dele verklaren, aangezien ook binnen de van oudsher sterk georganiseerde segmenten (mannen met een vaste voltijd baan, industrie, overheid) de organisatiegraad is gedaald. Internationale economische ontwikkelingen, in het bijzonder internationale handel, groeiende mobiliteit van kapitaal en arbeid en nieuwe technologieën (ICT), hebben de concurrentie op productmarkten vergroot (Pencavel, 2005). Zoals we in paragraaf 5.1 van dit hoofdstuk bespreken, verzwakt scherpere concurrentie op productmarkten de positie van vakbonden. De politieke ontwikkelingen kunnen grofweg worden aangeduid als een verschuiving van meer vakbondsvriendelijke politiek (uitbouw sociale zekerheid, regulering van de arbeidsmarkt, uitbreiding van de publieke sector) naar een meer werkgeversvriendelijke politiek (hervormingen sociale zekerheid, deregulering van de arbeidsmarkt, privatisering van overheidsbedrijven). De sociaal-culturele ontwikkelingen die hebben bijgedragen aan een dalende organisatiegraad worden vaak kortweg aangeduid met de term 'individualisering', al worden daaraan veel verschillende betekenissen toegekend (vgl. De Beer, 2007). Veelal wordt verondersteld – zonder dat hiervoor overigens veel empirisch bewijsmateriaal is – dat hedendaagse burgers meer op hun directe eigenbelang zijn gericht en minder op een collectief, gezamenlijk belang. Hierdoor zou het welbekende *free rider*-probleem van collectieve actie (Olson, 1965) aan belang winnen: vooral jongeren zouden niet meer lid worden van een vakbond als zij daar geen aanwijsbaar individueel voordeel bij zouden hebben. Aangezien de cao, die men als het belangrijkste product van vakbondsactiviteit kan zien, ook voor niet-vakbondsleden geldt, is daarin nauwelijks reden gelegen om vakbondslid te worden.

Hoewel er geen direct verband is tussen de organisatiegraad van de vakbeweging en haar rol in de arbeidsverhoudingen, mag men aannemen dat een dalende organisatiegraad de machtspositie van de vakbeweging verzwakt. Weliswaar erkennen de werkgevers de vakbonden nog alom als de vertegenwoordiger van (alle) werknemers met wie zij graag cao's afsluiten. Maar een dalende organisatiegraad maakt het voor vakbonden lastiger om werknemers te mobiliseren en daarmee tegenmacht te organiseren tegen de werkgevers. Ook op nationaal niveau is de formele rol van de vakbonden nog altijd sterk, zoals bijvoorbeeld blijkt uit het voorjaar 2013 afgesloten sociaal akkoord, waarmee werkgevers en vakbonden gezamenlijk het kabinet tot belangrijke aanpassingen in het voorgenomen kabinetsbeleid wisten over te halen. Tegelijkertijd maakt die rol de vakbeweging medeverantwoordelijk voor het overheidsbeleid. Dat dit intern tot grote spanningen binnen de vakbeweging kan leiden, werd duidelijk na het afsluiten van het Pensioenakkoord in 2011, dat een ingrijpende hervorming van de tweede pij-

ler van het pensioenstelsel behelsde. Een belangrijk deel van de achterban van de FNV verzette zich tegen dit akkoord, dat het als een aantasting van verworven rechten beschouwde (zie hierover uitgebreider De Beer, 2011 en 2013). De dalende organisatiegraad speelde hierbij op de achtergrond waarschijnlijk ook een rol. Door op nationaal niveau compromissen te sluiten, waarin veel vakbondsleden zich niet of onvoldoende herkennen, neemt de wervingskracht van de vakbeweging af. Hierdoor manifesteert zich in toenemende mate de spanning tussen de *logic of membership* (inspelen op de directe wensen van de leden) en de *logic of influence* (beïnvloeding van overheidsbeleid) (vgl. Schmitter & Streeck 1999). Mede hierom hebben enkele van de grootste vakbonden de afgelopen jaren de strategie van *organizing* geïntroduceerd, waarbij zij zich meer direct richten op de belangenbehartiging van werknemers in bepaalde bedrijven en sectoren en een meer activistische lijn volgen bij het tegemoet treden van de werkgevers.

Over organisatiegraad aan werkgeverskant is, zoals eerder opgemerkt, weinig bekend. Doorgaans wordt aangenomen, dat de organisatiegraad van werkgevers niet alleen hoog, maar ook stabiel is, maar daarover zijn geen betrouwbare cijfers beschikbaar.⁸

4.6 Conclusie

Vatten we de ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen in Nederland sinds het Akkoord van Wassenaar in 1982 samen, dan zijn continuïteit en stabiliteit de opvallendste kenmerken. Op hoofdlijnen is er veel gelijk gebleven in deze periode: de belangrijkste formele instituties (SER, StAr, cao's) zijn nauwelijks veranderd en ook hun rol is grotendeels gelijk gebleven. De bedrijfstak-cao blijft bepalend voor de arbeidsvoorwaarden van een ruime meerderheid van de werknemers in Nederland. Hoewel er vaak wordt gesproken van een decentralisatietrend, zijn de gevolgen hiervan voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling zeer beperkt gebleven. Op nationaal niveau blijven de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid, ondanks terugkerende kritische geluiden, een belangrijke rol spelen in de coördinatie van de arbeidsvoorwaarden en de advisering over het sociaaleconomisch beleid. De Nederlandse vakbonden blijven zich in veel opzichten uiterst gematigd opstellen en blijken telkens weer tot compromissen bereid. De belangrijkste verandering lijkt de geleidelijke verschuiving in de machtsverhoudingen tussen vakbonden en werkgevers. Deze hangt deels samen met de afbrokkende organisatiegraad en deels met het ideologische defensief waarin de vakbeweging zich bevindt. Vooralnog heeft de daling van de organisatiegraad echter nauwelijks effect gehad op de formele positie van de vakbonden binnen de arbeidsverhoudingen. Zo hebben toenemende twijfels over de represen-

8 In de database van Visser (2013) is de organisatiegraad van werkgevers zowel in 2000 als in 2008 85%.

tativiteit van de vakbonden er niet toe geleid, dat de bijna-monopoliepositie van de vakbonden in de cao-onderhandelingen is aangetast. Bedrijven die cao's afsluiten met de ondernemingsraad of een bedrijfsbond blijven hoge uitzondering.

5. Economisch onderzoek van arbeidsverhoudingen

Zoals gezegd legde de Amerikaanse econoom John Dunlop al in 1958 met zijn boek *Industrial relations systems* de basis voor de systematische studie van arbeidsverhoudingen. Desalniettemin is er geen algemeen geaccepteerde economische theorie van arbeidsverhoudingen tot stand gekomen. Gezien de grote rol die collectieve onderhandelingen op ondernemings-, sector- en/of nationaal niveau spelen in vrijwel alle ontwikkelde landen, is het opmerkelijk hoezeer zij nog altijd een perifere positie innemen in de economische wetenschap en zelfs in de arbeidseconomie.

Voor zover economische theorieën zich primair op arbeidsverhoudingen richten, beperken zij zich vaak tot een specifiek aspect. Het meest ontwikkeld en uitgewerkt zijn micro-economische benaderingen van het gedrag van vakbonden en de uitkomst van collectieve onderhandelingen enerzijds en macro-economische analyses van het effect van (het niveau van) collectieve onderhandelingen op het functioneren van de arbeidsmarkt of op de maatschappelijke welvaart anderzijds.

5.1 De economische theorie van vakbonden en collectieve onderhandelingen

In de standaard economische benadering worden vakbonden verondersteld via collectieve onderhandelingen een gunstiger uitkomst voor hun leden na te streven dan zonder die onderhandelingen het geval zou zijn geweest. Vakbonden zijn hiertoe in staat doordat zij het aanbod van arbeid voor een bedrijf of sector kunnen monopoliseren. Het bekendste instrument om hun eisen kracht bij te zetten is de werkstaking, waarbij het arbeidsaanbod tijdelijk sterk wordt gereduceerd. Met hun marktmacht proberen vakbonden het loon te verhogen tot boven het marktevenwichtsniveau dat tot stand zou komen zonder collectieve onderhandelingen. In deze benadering verstoren collectieve onderhandelingen per definitie de vrije marktwerking en leiden daarom onvermijdelijk tot inefficiënties.

Dit effect van collectieve onderhandelingen spreekt evenwel alleen vanzelf als men het vergelijkt met de ideaaltypische vrije markt uit de economische leerboeken. Echter, als er zonder het bestaan van vakbonden en zonder collectieve onderhandelingen sprake zou zijn van perfect concurrerende productmarkten (volledig vrije mededinging) en een perfect concurrerende arbeidsmarkt, zou er überhaupt geen plaats zijn voor vakbonden. Immers, op een concurrerende productmarkt kunnen bedrijven alleen een hoger loon betalen dan andere (niet-georganiseerde) bedrijven als zij productiever zijn.

Op langere termijn zullen productiviteitsverschillen tussen bedrijven op een concurrerende markt met vrije toetreding geen stand kunnen houden, *tenzij* het productiviteitsverschil wordt veroorzaakt door de aanwezigheid van vakbonden in bepaalde bedrijven. Echter, het valt niet goed in te zien hoe vakbonden kunnen bijdragen aan productiviteitsverhoging van bedrijven als er sprake is van een concurrerende productmarkt (zie hierna).

Op een concurrerende arbeidsmarkt kunnen georganiseerde werknemers niet structureel een hoger loon ontvangen dan niet-georganiseerde werknemers, omdat bedrijven de vakbondsleden dan zouden vervangen door niet-vakbondsleden, *tenzij* werknemers die vakbonds lid zijn productiever zijn. In het laatste geval zouden zij op een goed functionerende arbeidsmarkt echter ook zonder collectieve onderhandelingen hoger beloond worden.

Feitelijk betekent dit dat er alleen een duurzame rol voor vakbonden is als de productmarkt en de arbeidsmarkt niet (perfect) concurrerend zijn. Op niet volkomen concurrerende productmarkten kunnen (sommige) bedrijven structureel een surplus (overwinst) realiseren. Vakbonden proberen een deel van dit surplus af te romen en ten goede te laten komen aan de (georganiseerde) werknemers. Op een niet (perfect) concurrerende arbeidsmarkt kunnen bedrijven monopolistische marktmacht hebben doordat werknemers niet kosteloos kunnen overstappen naar een ander bedrijf. Een monopolistisch bedrijf kan zijn medewerkers minder betalen dan het evenwichtsloon op een concurrerende arbeidsmarkt. Bepaalde werknemers (de *insiders*) kunnen marktmacht hebben doordat het bedrijf hen niet kosteloos kan vervangen door andere werknemers, bijvoorbeeld doordat zij over bedrijfsspecifieke kennis beschikken. *Insiders* met marktmacht kunnen een hoger loon opeisen dan andere bedrijven hen zouden betalen. Vakbonden kunnen zowel tegenwicht bieden tegen de monopolistische macht van een werkgever als de belangen van de *insiders* behartigen, of juist proberen de macht van *insiders* te beperken.

Als een vakbond op een niet perfect concurrerende arbeidsmarkt onderhandelt met bedrijven die op een niet perfect concurrerende productmarkt opereren, is het niet zinvol de uitkomst te vergelijken met die van een perfect concurrerende arbeidsmarkt en productmarkt. Zoals John Dunlop al in 1950 opmerkte: "The main stream of economic thought has (...) suffered from presuming free and 'automatic' markets and then regarding trade unions as unfortunate intrusions which complicate the models!" (Dunlop 1950: 4). De relevante vraag is of de collectieve onderhandelingen de marktverstoringen als gevolg van imperfecte concurrentie vergroten of verkleinen. Als vakbonden primair de belangen van de *insiders* behartigen, is het mogelijk dat deze nog betere arbeidsvoorwaarden weten af te dwingen dan zonder vakbond het geval zou zijn, doordat zij zich niet door de werkgever tegen elkaar uit laten spelen. Maar als vakbonden ook de belangen van de *outsiders*, zoals werknemers met een flexibel contract en werkzoekenden, behartigen, kunnen zij er

juist toe bijdragen de marktverstoring te beperken. In geval van een monopsonistische werkgever kan de monopolisering van het arbeidsaanbod door een vakbond compensatie bieden voor de marktmacht van de werkgever, waardoor de uitkomst minder afwijkt van het competitieve marktevenwicht. In geval van een monopolistische of oligopolistische productmarkt kunnen vakbonden een deel van het ondernemings surplus afromen ten behoeve van de werknemers. In theorie kan dit het efficiëntieverlies als gevolg van een niet-concurrerende markt zowel vergroten als verkleinen. Er zijn nog weinig pogingen gedaan om theoretisch te analyseren onder welke condities collectieve onderhandelingen de efficiëntie van markten vergroten (vgl. Booth, 1995: 64).

Om het effect van collectieve onderhandelingen op een imperfecte markt te kunnen bepalen, dient men meer precies inzicht te hebben in de doelstellingen van de onderhandelende partijen. Hierover is opmerkelijk weinig nauwkeurige informatie beschikbaar (vgl. Pencavel, 1985). Wat de vakbonden betreft ligt het in de rede te veronderstellen dat zij het welzijn (of nut) van hun leden willen verhogen. Dit betekent dat niet alleen het loon (en andere arbeidsvoorwaarden, zoals arbeidstijden, pensioenregelingen e.d.), maar ook de werkgelegenheid deel zal uitmaken van hun doelstellingsfunctie. Als een vakbond een (te) hoog loon eist, kan immers een deel van zijn leden hun baan verliezen en daardoor terugvallen op het lagere loon in een niet-georganiseerd bedrijf of op een werkloosheidsuitkering. Hoe de afweging tussen loon en werkgelegenheid precies uitvalt, hangt echter ook af van de vraag welke werknemers vakbondslid zijn en of hun aantal vastligt of variabel is. Als de meeste vakbondsleden *insiders* zijn, terwijl werkgelegenheidsaanpassingen vooral *outsiders* treffen (bv. nieuwkomers en flexwerkers) die zelden vakbondslid zijn, dan hoeven vakbonden nauwelijks rekening te houden met het negatieve werkgelegenheidseffect van een hoger loon. Op langere termijn lopen zij dan echter wel het risico dat werkgevers proberen vakbondsleden c.q. *insiders* zoveel mogelijk te vervangen door niet-vakbondsleden c.q. *outsiders*. Behoort een deel van de vakbondsleden ook tot de *outsiders* of behartigen vakbonden de belangen van alle werknemers, dan zullen zij hun looneis matigen indien dit tot werkgelegenheidsverlies leidt.

Als we veronderstellen dat het ledental van de vakbonden endogeen is, wordt het theoretisch aanzienlijk gecompliceerder om de doelstelling van de vakbond af te leiden. Er moeten dan ook veronderstellingen worden gemaakt over de motieven van werknemers om lid te worden van een vakbond en over de besluitvormingsprocedures binnen een vakbond. Aangezien er in veel landen geen onderscheid in beloning is tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden in hetzelfde bedrijf, is het weinig realistisch te veronderstellen dat werknemers zich bij een vakbond aansluiten om een hoger loon te verdienen. Het motief moet dan zijn gelegen in specifieke ledenvoordelen (zoals rechtsbijstand of loopbaanadvies), in de sociale druk die collega's uit-

oefenen die al vakbondslicid zijn of in morele overwegingen (solidariteit met het doel van vakbonden) (vgl. Olson, 1965). Dat onder vergelijkbare omstandigheden sommige werknemers wel licid worden van een vakbond en andere niet, betekent dat de preferenties van werknemers – en dus in principe ook van vakbondsleden – heterogeen zijn. Dit roept de vraag op hoe de heterogene belangen van vakbondsleden worden gewogen bij het bepalen van de doelstellingsfunctie van de vakbond. Voor zover vakbonden democratische organisaties zijn, kan men verwachten dat de belangen van het mediane licid doorslaggevend zijn (vgl. Booth, 1995: 108-116). Echter, een vakbond zal ook rekening moeten houden met het marginale licid, dat wil zeggen het licid voor wie de voor- en nadelen van het vakbondslicid elkaar juist in evenwicht houden. Als behartiging van de belangen van het mediane licid ten koste gaan van het marginale licid, zou de laatste zijn lidmaatschap kunnen opzeggen. Als gevolg daarvan schuift ook de positie van het mediane licid op, waardoor ook het volgende marginale licid zou kunnen afhaken. Zo zou er in theorie een neerwaartse trend in het ledental kunnen ontstaan, waardoor de vakbond zich steeds sterker richt op de belangen van een krimpende groep insiders.

Ervan uitgaande dat zowel het loon als de werkgelegenheid deel uitmaken van de doelstellingsfunctie van een vakbond, zal de looneis hoger zijn naarmate de loonelasticiteit van de werkgelegenheid kleiner is. Een loonverhoging levert dan immers relatief weinig banenverlies op. De loonelasticiteit wordt bepaald door de prijselasticiteit van het eindproduct van het bedrijf, de substitutiemogelijkheden tussen arbeid en andere productiefactoren (zoals kapitaal), het aandeel van de factor arbeid in de totale productiekosten en de aanbodelasticiteit van de andere productiefactoren (Booth, 1995: 58). Dit betekent dat vakbonden relatief hoge lonen eisen in kapitaalintensieve sectoren die goederen produceren waarvan de vraag weinig prijsgevoelig is en waar arbeid en kapitaal moeilijk substitueerbaar zijn. Dit verklaart bijvoorbeeld de relatief hoge lonen in nutsbedrijven.

Zoals gezegd leiden collectieve onderhandelingen over de lonen (en andere arbeidsvoorwaarden) niet per se tot inefficiënties als de arbeidsmarkt en/of de productmarkt niet perfect concurrerend zijn. Een van de meest uitgewerkte analyses van deze situatie is die van Teulings en Hartog in hun boek *Corporatism or Competition?* (1998; voor een beknoptere en meer toegankelijke weergave van het argument, zie Teulings, 1997). De strekking van hun diepgravende theoretische en empirische analyses is dat collectieve onderhandelingen op sectorniveau ertoe kunnen bijdragen imperfecties op ondernemingsniveau te verminderen. Als gevolg hiervan zouden de loonverschillen in een corporatistische economie marktconformer (kunnen) zijn dan in een liberale (gedecentraliseerde) markteconomie.

Hold-up probleem

Een voorbeeld van een marktimperfectie die door collectieve onderhandelingen kan worden beperkt, is het *hold-up* probleem (cf. Malcomson, 1997). Dit probleem doet zich voor als werkgever en werknemer beiden belang hebben bij een investering in bedrijfsspecifieke kennis, maar deze investering niettemin achterwege blijft uit vrees dat de andere partij *ex post* de volledige opbrengst zal weten toe te eigenen. Als een werknemer zich inspant om bedrijfsspecifieke kennis te vergaren, kan de werkgever de gerealiseerde productiviteitsstijging achteraf volledig opeisen, doordat die bedrijfsspecifieke kennis de verdien capaciteit van de werknemer buiten het huidige bedrijf niet vergroot. Als de werkgever daarentegen investeert in bedrijfsspecifieke kennis van de werknemer, kan de laatste de opbrengst daarvan grotendeels opeisen, doordat de werkgever zijn investering verliest als de werknemer naar een concurrent vertrekt. Het resultaat is dat geen van beiden bereid is te investeren in bedrijfsspecifieke kennis uit vrees dat de andere partij zich *ex post* opportunistisch zal gedragen. Collectieve afspraken over het loon op sectorniveau kunnen dit dilemma oplossen als zowel de werkgever als de werknemer de autoriteit van de onderhandelaars op dat niveau erkent. Dit veronderstelt een cultuur van arbeidsverhoudingen, waarin de dominante norm is dat de actoren op ondernemingsniveau de sectorale afspraken van vakbonden en werkgeversorganisaties accepteren. In de bedrijfstak-cao kan bijvoorbeeld worden afgesproken hoe de kosten en de opbrengst van bedrijfsspecifieke scholing worden verdeeld. Aangezien de cao zowel de werkgever als de werknemer bindt, kunnen zij niet hier achteraf van afwijken.

Tegelijkertijd bieden collectieve onderhandelingen op sectorniveau wel voldoende flexibiliteit in de loonvorming, doordat de cao-partijen eerder gemaakte afspraken kunnen openbreken als de externe omstandigheden sterk veranderen. In geval van een diepe recessie kunnen vakbonden en werkgeversorganisatie(s) bijvoorbeeld overeenkomen om de (reële) lonen neerwaarts aan te passen.

Teulings en Hartog (1998) maken aannemelijk dat als gevolg van dit mechanisme in corporatistische landen de loonverschillen tussen sectoren, naar grootte van het bedrijf en naar anciënniteit (duur van het dienstverband) kleiner oftewel meer marktconform zijn dan in liberale (gedecentraliseerde) economieën. Tegelijkertijd is de nominale loonflexibiliteit (in ieder geval voor zittende werknemers) in corporatistische economieën juist groter dan in gedecentraliseerde economieën.

Collectieve onderhandelingen kunnen ook andere marktimperfecties helpen verminderen. Zo zouden ze de macht van insiders kunnen verminderen. Werknemers die veel bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal hebben geaccumuleerd, hebben veel insider macht doordat het voor een werkgever kostbaar is om hen te vervangen. Ze kunnen deze macht benutten om een relatief hoge beloning af te dwingen ten opzichte van nieuwkomers. Dit resulteert in een

sterke samenhang tussen senioriteit en beloning. Als vakbonden de belangen van alle werknemers (of in ieder geval alle werkende vakbondsleden) mee laten wegen, kan dit effect worden beperkt. Zo laten Teulings en Hartog (1998) zien dat in een gedecentraliseerde economie als de Amerikaanse loonaanpassingen in een recessie geconcentreerd zijn bij nieuwe werknemers, terwijl de relatie tussen senioriteit en loon er sterker is dan in corporatistische economieën (hoewel het VK een uitzondering op deze regel vormt).

Exit of voice

Freeman en Medoff hebben er in hun invloedrijke boek *What Do Unions Do?* uit 1985 op gewezen dat de monopolisering van het arbeidsaanbod slechts een van de twee ‘gezichten’ van vakbonden is. Vakbonden geven namelijk ook stem aan de collectieve belangen van werknemers. Zij verwijzen hierbij naar het bekende onderscheid van Hirschman (1970) tussen ‘exit’ en ‘voice’ als mechanismen om onvrede uit te drukken over de gang van zaken binnen een organisatie. ‘Exit’ is het standaardmechanisme van markten: wie niet tevreden is met een product of een werkgever vertrekt en zoekt een nieuwe leverancier of een betere werkgever. ‘Voice’ houdt in dat men zijn onvrede kenbaar maakt aan de leverancier c.q. werkgever in de hoop dat deze verbeteringen aanbrengt. Doordat ‘exit’ altijd met (transactie)kosten gepaard gaat, kan gebruik van het ‘voice’ mechanisme efficiëntievoordelen opleveren.

Freeman en Medoff (1985) betogen dat collectieve ‘voice’ via vakbonden vaak effectiever en efficiënter is om wensen van werknemers aan de werkgever kenbaar te maken dan individuele ‘voice’. Voor een werkgever is het (kosten)efficiënter om met een vakbond te praten dan met alle werknemers afzonderlijk. Individuele werknemers kunnen represailles vrezen als zij klagen bij hun werkgever. Via collectieve ‘voice’ is het mogelijk dat er veranderingen tot stand komen in bijvoorbeeld de organisatie van het werk die de (interne) efficiëntie (ook wel X-efficiëntie genoemd) verbeteren en zowel aan de werknemers als aan de werkgever ten goede komen.

Freeman en Medoff (1985) erkenden dat de monopolierol van vakbonden in het algemeen tot inefficiënties leidt, maar betoogden dat de collectieve voice rol juist de efficiëntie kan vergroten. Alleen empirisch onderzoek kan vaststellen welk effect groter is. Zij schatten dat vakbonden per saldo juist bijdragen aan een efficiënter functionerende economie. Deze empirische conclusie is echter omstreden en wordt zeker niet algemeen ondersteund (zie bv. de speciale edities van *Journal of Labor Research* 26(1) en 26(4) uit 2005).

5.2 Empirisch onderzoek naar collectieve onderhandelingen

Er is veel empirisch onderzoek gedaan naar het effect van collectieve onderhandelingen op het niveau van de lonen. Een groot deel van dit onderzoek richt zich op het verschil in loon tussen georganiseerde of *unionized* bedrijven en ongeorganiseerde of *non-unionized* bedrijven. Schattingen voor deze

zogenoemde *union wage gap* schommelen tussen 12 en 20 procent voor de Verenigde Staten en tussen 3 en 19 procent voor het Verenigd Koninkrijk (zie voor een overzicht Booth, 1995, hoofdstuk 6). Deze schattingen zijn zo goed mogelijk gecorrigeerd voor selectie-effecten, onder meer door kenmerken van de bedrijven en de werknemers in beide sectoren als controlevariabelen op te nemen. Dergelijk onderzoek heeft echter maar zeer beperkte betekenis voor Nederland, doordat Nederland geen duidelijke scheiding kent tussen *unionized* en *non-unionized* bedrijven of sectoren. Mede door de algemeen verbindend verklaring van cao's valt rond de 80 procent van de werknemers onder een cao. In sectoren waar een bedrijfstak-cao algemeen verbindend wordt verklaard, is een vergelijking tussen bedrijven met en zonder cao sowieso niet mogelijk. De bedrijven zonder cao, die de overige 20 procent van de werknemers in dienst hebben, zijn niet direct te vergelijken met de bedrijven met een cao, doordat zij vaak ook in andere opzichten (waarbij het ten dele om niet-waarneembare kenmerken gaat) van elkaar verschillen. Zo kan een bedrijf dat geen cao wil afsluiten proberen de vakbonden buiten de deur te houden door relatief hoge lonen te betalen. Bedrijven zonder cao kunnen ook de cao-lonen in hun sector als ankerpunt gebruiken om hun eigen lonen vast te stellen, bijvoorbeeld om hun positie op de sectorale arbeidsmarkt veilig te stellen.

Tabel 2 geeft de uitkomsten van een van de weinige onderzoeken naar loonverschillen tussen bedrijven met en zonder cao in Nederland (Royer, 2002). Na controle voor achtergrondkenmerken van de werknemer (geslacht, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau) en van de baan (arbeidsduur, functieniveau, functierichting, dienstjaren en sector) blijkt dat niet-cao-bedrijven in 1998 gemiddeld iets lagere lonen betaalden dan cao-bedrijven, maar in 2000 juist iets hogere. Opmerkelijk is verder dat bedrijven met een eigen cao beduidend hogere lonen betalen dan bedrijven die onder een bedrijfstak-cao vallen. Voor zover bedrijven een eigen ondernemings-cao afsluiten om daarmee dispensatie te krijgen voor de bedrijfstak-cao, doen zij dit dus blijkbaar niet om daarmee lagere lonen te kunnen betalen. Het grootste verschil in uurloon doet zich voor bij werknemers in een bedrijf met een cao die niet onder de cao vallen. Aangezien het hierbij doorgaans om hogere functies gaat, kan dit als een selectie-effect worden beschouwd: zij vallen niet onder de cao omdat zij in de hoogste functieschalen vallen, in plaats van omgekeerd. Tezamen genomen suggereren de cijfers in tabel 2 dat het effect van collectieve onderhandelingen op het loonniveau in Nederland (zeer) gering is en dat zelfs niet eenduidig kan worden vastgesteld dat de in cao's overeengekomen lonen hoger zijn dan de lonen die buiten cao's worden vastgesteld. Hierbij past wel de kanttekening dat tabel 2 alleen inzicht geeft in loonverschillen tussen bedrijven binnen het bestaande cao-regime in Nederland. Hieruit kunnen geen conclusies worden getrokken over het effect van cao's

op het loonniveau ten opzichte van een situatie waarin er geen cao's zouden bestaan. Op grond van empirisch onderzoek valt hierover niets te zeggen.

Tabel 2: Geschat verdiend uurloon ten opzichte van werknemers onder bedrijfstak-cao

	1998	2000
Via avv onder bedrijfstak-cao	-1,0*	1,0
Onder ondernemings-cao	8,4**	2,7**
Niet onder cao, wel in bedrijf met cao	11,8**	7,4**
Bedrijf zonder cao	-1,5**	0,7*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

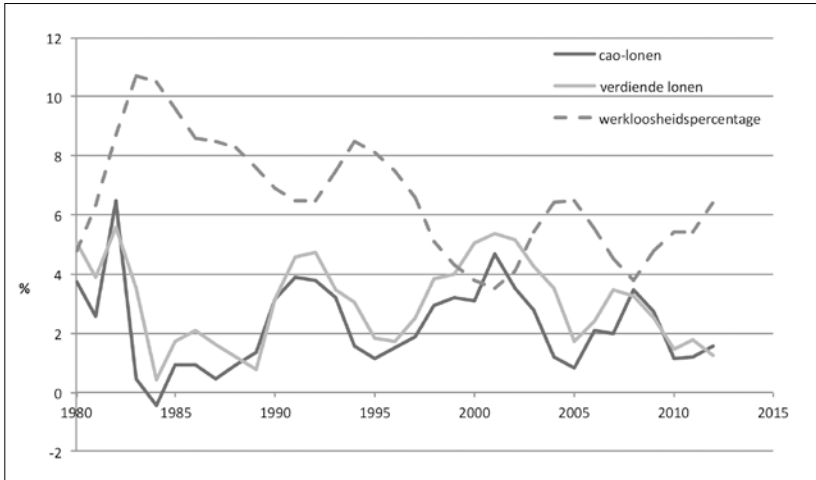
Gecontroleerd voor kenmerken van baan en werknemer.

Bron: Rojer (2002: 32)

Voor Nederland lijkt het zinvoller om het effect van collectieve onderhandelingen op de loonontwikkeling na te gaan. Immers, loonschalen zijn slechts sporadisch onderwerp van cao-onderhandelingen, terwijl de loonstijging bij iedere ronde van cao-onderhandelingen aan de orde komt. Interessant is dan vooral de vraag of collectieve onderhandelingen ertoe leiden dat de lonen zich sneller of langzamer respectievelijk sterker of minder sterk aanpassen aan gewijzigde economische omstandigheden dan zonder collectieve onderhandelingen. Er zijn voor Nederland geen aparte gegevens voorhanden van de loonontwikkeling in cao-bedrijven en niet-cao-bedrijven. We kunnen echter wel de cao-loonontwikkeling vergelijken met de ontwikkeling van de verdiende lonen. Een complicatie hierbij is dat het verschil tussen de ontwikkeling van de verdiende lonen en van de cao-lonen zowel kan komen door een afwijkende loonontwikkeling in de niet-cao-bedrijven als doordat cao-bedrijven feitelijk meer (of minder) loonsverhoging betalen dan in de cao is overeengekomen.

Figuur 11 toont de jaarlijkse mutatie van de nominale cao-lonen en van de nominale verdiende lonen en het werkloosheidspercentage in de periode 1980-2012. De figuur laat zien dat zowel de cao-lonen als de verdiende lonen contracyclisch bewegen. In het algemeen reageren de cao-lonen iets sneller op veranderingen in de werkloosheid dan de verdiende lonen. Dit wordt bevestigd door tabel 3 die de correlatie tussen de loonmutaties en de (verandering in) de werkloosheid met verschillende vertragingen weergeeft.

Het bovenste deel van tabel 3 laat zien dat er een sterk negatieve correlatie is tussen de cao-lonen en de verdiende lonen enerzijds en het niveau van de werkloosheid anderzijds. Als de werkloosheid een procentpunt hoger is, is de loonstijging ongeveer een half procent lager.



Figuur 11: Mutatie nominale cao-lonen, mutatie verdiende lonen en werkloosheidspercentage (procenten), 1980-2012

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

42

Tabel 3: Correlatie tussen de nominale mutatie van de cao-lonen en de verdiende lonen enerzijds en (de jaarmutatie van) het werkloosheidspercentage anderzijds, 1982-2012

	vertraging (jaren)	cao-lonen	verdiende lonen
werkloosheidspercentage	0	-0,49	-0,45
	1	-0,56	-0,57
	2	-0,41	-0,48
	3	-0,15	-0,24
mutatie werkloosheid (procentpunten)	0	0,16	0,24
	1	-0,31	-0,17
	2	-0,53	-0,47
	3	-0,39	-0,40

Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

De cao-lonen en de verdiende lonen reageren beide met ongeveer een jaar vertraging op veranderingen in de werkloosheid, zo laat het onderste deel van tabel 3 zien. Na twee jaar is het effect het grootst. De cao-lonen reageren wat sterker en ook wat sneller dan de verdiende lonen. Voor een kortere periode (2001-2013) kan de analyse ook worden uitgevoerd op basis van kwartaalcijfers. Hieruit blijkt dat de cao-lonen na 6 kwartalen het sterkst reageren

op de mutatie van de werkloosheid.⁹ Bij de verdiende lonen duurt dit een kwartaal langer en bovendien is de reactie minder sterk.

Helaas zijn er onvoldoende internationaal vergelijkbare data beschikbaar om de mate waarin de cao-lonen in Nederland op de werkloosheid reageren te vergelijken met andere landen. Wel is voor de periode 2001 I – 2013 I een vergelijking mogelijk op basis van de Europese arbeidskostenindex, die een indicatie biedt voor de mutatie van de verdiende lonen (zie tabel 4). Hieruit blijkt dat de arbeidskosten in Nederland relatief sterk en snel op veranderingen in de werkloosheid reageren. Alleen de Franse loonkosten reageren, enigszins verrassend, nog sterker en sneller. In Duitsland reageren de loonkosten trager op de werkloosheid, maar uiteindelijk wel wat sterker dan in Nederland. Iets soortgelijks geldt voor Finland. De loonkosten in België, het VK en Denemarken reageren zowel trager als zwakker op de werkloosheid dan in Nederland. Vooral Denemarken is opmerkelijk: de loonkosten zijn daar nauwelijks gevoelig voor de conjunctuur. Wellicht hangt dit samen met de geringe ontslagbescherming in dat land, waardoor de conjunctuurbeweging zich vooral vertaalt in hoeveelheidsaanpassingen (lees: ontslagen) en veel minder in prijsaanpassingen (loonmatiging).

Tabel 4: Correlatie tussen jaarmutatie van nominale arbeidskostenindex en jaarmutatie werkloosheid (kwartaalcijfers), 2001 I – 2013 I

vertraging (kwarta- talen)	Nederland	België	Duitsland	Frankrijk	Denemarken	Finland	VK
0	-0,41	0,33	-0,13	-0,73	0,18	0,47	-0,24
1	-0,43	0,14	-0,34	-0,31	0,11	0,21	-0,34
2	-0,47	-0,09	-0,47	0,17	-0,01	-0,12	-0,33
3	-0,44	-0,25	-0,52	0,48	-0,06	-0,45	-0,35
4	-0,42	-0,40	-0,51	0,70	-0,08	-0,71	-0,35

Bron: Eurostat; bewerking door auteur

De cijfers in tabel 3 en tabel 4 duiden erop dat collectieve onderhandelingen in Nederland inderdaad bijdragen aan een relatief grote loonflexibiliteit. Voor zover het verschil tussen de verdiende lonen en de cao-lonen valt toe te schrijven aan bedrijven zonder cao, reageren deze iets minder snel en sterk op veranderingen in de werkloosheid.

9 Analyse op basis van cijfers van het CBS (Statline); de resultaten kunnen worden opgevraagd bij de auteur.

5.3 Economisch onderzoek van corporatisme

Naast het micro-economische onderzoek dat zich richt op het effect van collectieve onderhandelingen op het functioneren van markten, richt een ander deel van het economische onderzoek zich op de macro-economische effecten van arbeidsverhoudingen. Het gaat hierbij om de vraag welk effect corporatistische instituties hebben op macro-economische uitkomsten zoals werkgelegenheid, werkloosheid, economische groei en productiviteitsstijging. Dit onderzoek bouwt deels voort op de micro-economische analyse van het effect van collectieve onderhandelingen. Als collectieve onderhandelingen bijvoorbeeld het *hold-up* probleem verminderen, zal dit leiden tot meer investeringen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal en bijdragen aan een sterkere productiviteitsstijging. Op macroniveau kan dit resulteren in een hogere economische groei.

Andere effecten van corporatistische instituties manifesteren zich primair op mesoniveau (sectorniveau) of op macroniveau. Zo wordt in de *Varieties of Capitalism* (VoC) benadering de nadruk gelegd op het belang van coördinatie voor investeringen in algemeen of beroepsspecifiek menselijk kapitaal (Hall & Soskice, 2001). Volgens de orthodoxe *human capital* theorie investeren bedrijven niet in algemeen menselijk kapitaal, omdat de opbrengst daarvan in een concurrerende arbeidsmarkt volledig zal neerslaan bij de werknemer. Immers, als een bedrijf een algemene opleiding van een werknemer bekostigt, kan deze door een ander bedrijf, dat geen opleidingskosten heeft gemaakt, worden weggekocht door hem een hoger loon te bieden (*poaching*). Bij collectieve onderhandelingen op sectorniveau kan echter worden afgesproken dat alle bedrijven in de sector bijdragen aan scholingsactiviteiten. In Nederland gebeurt dit doorgaans door verplichte bijdragen aan sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) die dankzij de algemeen verbindend verklaring ook gelden voor niet-georganiseerde bedrijven. Zo valt te verwachten dat in corporatistische landen (of gecoördineerde markteconomieën, zoals ze in de VoC-literatuur heten) meer post-initiële beroepsgerichte scholing plaats vindt dan in gedecentraliseerde, liberale markteconomieën. Empirisch onderzoek biedt hiervoor ondersteuning (Estevez-Abe et al., 2001; Bosch & Charest, 2008). Deze beroepstraining draagt bij aan de productiviteitsontwikkeling van zittende werknemers. De VoC literatuur onderkent overigens dat in de gedecentraliseerde economieën de productiviteitsontwikkeling langs andere wegen wordt ondersteund, in het bijzonder door de dynamiek van instroom en uitstroom van bedrijven en werknemers, waardoor de macro-productiviteitsontwikkeling van beide typen economieën structureel niet sterk verschilt.

Er is een lange traditie van zowel politicologisch als economisch onderzoek naar het effect van het niveau waarop collectieve onderhandelingen plaats vinden op de economische prestaties van een land. Lange tijd bestond er een zekere consensus dat corporatistische landen waarin loononderhandelingen

op centraal niveau plaats vinden het beste presteren in termen van werkgelegenheid en werkloosheid. Zweden gold als voorbeeld bij uitstek hiervan. De verklaring hiervoor was dat vakbonden die op centraal niveau onderhandelen gedwongen zijn de macroeconomische effecten van hun (loon)eisen mee te laten wegen. Als een nominale loonsverhoging tot hogere inflatie leidt, levert dit niet of nauwelijks koopkrachtverbetering voor werknemers op. Als hierdoor bovendien de concurrentiepositie van een open economie verslechtert, kan dit in werkgelegenheidsverlies resulteren. Gecentraliseerde vakbonden zullen deze macroeffecten internaliseren en daarom hun eisen matigen.

In een invloedrijk artikel stelden Calmfors en Driffill (1988) echter dat ook een ander effect van belang is. Als collectieve onderhandelingen op decentraal, dat wil zeggen ondernemingsniveau plaats vinden, worden vakbonden evenzeer gedwongen hun eisen te matigen, doordat een sterke loonsverhoging op een concurrerende markt de concurrentiepositie van de onderneming verslechtert en tot werkgelegenheidsverlies zal leiden. Echter, bij onderhandelingen op sectorniveau ontbreken beide matigende effecten, stelden Calmfors en Driffill. De concurrentie tussen sectoren is doorgaans veel geringer dan de concurrentie binnen sectoren, doordat de producten van verschillende sectoren slechts beperkt substitueerbaar zijn. Tegelijkertijd manifesteren de macroeconomische effecten zich niet (direct) op sectorniveau: als een loonstijging tot hogere productprijzen leiden, worden de effecten op het algehele prijsniveau uitgesmeerd over alle sectoren. Hierdoor ondervinden vakbonden die op sectoraal niveau onderhandelen nauwelijks prikkels om hun looneisen te matigen. Op grond hiervan verwachtten Calmfors en Driffill (1988) een kromlijng verband tussen het niveau van loononderhandelingen en de prestaties van een land in termen van inflatie en werkgelegenheid. De 'intermediaire' landen, met onderhandelingen die overwegend op sectorniveau plaats vinden, zouden het slechtst scoren. Voor de periode van midden jaren zestig tot midden jaren tachtig, waarop zij hun empirisch onderzoek baseerden, vonden zij inderdaad een dergelijk kromlijng verband. Nederland was toen een typerend voorbeeld van een land met voornamelijk sectorale onderhandelingen dat qua werkgelegenheid veel slechter scoorde dan gecentraliseerde landen als Zweden en eveneens slechter dan gedecentraliseerde landen als de Verenigde Staten.

Later onderzoek wees echter uit dat dit verband in de jaren negentig was verdwenen (OECD 1997). Nederland scoorde toen juist relatief goed – waaraan in belangrijke mate de internationale faam van het poldermodel was te danken – terwijl Zweden een diepe werkgelegenheids crisis doormaakte en ook de prestaties van de VS terugvielen. Een mogelijke verklaring waarom de theorie van Calmfors en Driffill tekort schiet, is dat zij te eenzijdig de nadruk leggen op het formele niveau van onderhandelingen. Wat evenzeer van belang is voor de uitkomst van die onderhandelingen is de mate van coör-

dinatie (cf. Flanagan 1999). Hoewel in Nederland voornamelijk op sectoraal niveau wordt onderhandeld, worden die onderhandelingen, zoals we hier voor hebben gezien, wel nationaal gecoördineerd en deze coördinatie lijkt een grote invloed te hebben op de uitkomst van de cao-onderhandelingen.

De huidige consensus lijkt te zijn dat er geen simpele, rechtlijnige dan wel kromlijnige, relatie bestaat tussen enige indicator voor corporatisme c.q. de arbeidsverhoudingen en economische prestaties (Pencavel, 2005; OECD, 1997, 2004). In 1997 concludeerde de OECD: “the evidence (...) does not show many statistically significant relationships between most measures of economic performance and collective bargaining” (OECD, 1997, 64). In 2004 werd deze conclusie nog eens bevestigd: “No robust associations are evident between the indicators of wage bargaining (...) and either the growth rate of aggregate real wages or non-wage outcomes, including unemployment rates.” (OECD, 2004: 130). Corporatisme kan niet worden gereduceerd tot één dimensie en er zijn teveel idiosyncratische nationale kenmerken om een eenduidig verband te kunnen verwachten. Bovendien hangt de aard van de arbeidsverhoudingen in een land vaak samen met kenmerken van het overheidsbeleid, zoals arbeidsmarktregulering (minimumloon, ontslagbescherming), sociale zekerheid en fiscaal beleid. Sterker nog, in sterk ontwikkelde corporatistische landen wordt dat beleid in overleg met de sociale partners vormgegeven, waardoor het onmogelijk is om ze als aparte, onafhankelijke kenmerken van het betreffende land te beschouwen.

Daar komt bij dat succes van een bepaalde constellatie van instituties in de ene periode geen garantie biedt voor succes in een andere periode, onder gewijzigde macroeconomische omstandigheden. Nederland biedt daar bij uitstek een illustratie van. In de jaren tachtig van de vorige eeuw was er in de internationale literatuur sprake van de *Dutch disease* of Hollandse ziekte, in de jaren negentig werd het Nederlandse poldermodel de *Dutch miracle*, maar in de langdurige huidige crisis lijkt Nederland in meerdere opzichten weer achter te blijven ten opzichte van andere landen.

5.4 De prestaties van het poldermodel

Om meer inzicht te krijgen in de sociaaleconomische prestaties van het poldermodel, onderzoeken we in deze paragraaf hoe Nederland in de periode 1982-2012 op een aantal indicatoren heeft gescoord in vergelijking met een aantal andere landen (tabel 5). Als vergelijking dienen zeven landen die tot verschillende typen arbeidsverhoudingenregimes behoren. Als uitgangspunt geldt hierbij de typologie van arbeidsverhoudingenregimes die is voorgesteld door Jelle Visser (zie EC, 2008, hfst. 2). Hij onderscheidt landen met een arbeidsverhoudingenregime op basis van sociaal partnerschap, een gepolariseerd/staats-georiënteerd regime, een georganiseerd corporatisme regime en een liberaal pluralistisch regime. Het sociale partnerschap regime kenmerkt zich door betrokkenheid van de sociale partners bij het sociaal-econo-

misch beleid, waarbij de overheid echter het laatste woord heeft en eventueel kan ingrijpen (de z.g. schaduw van de hiërarchie), en redelijk evenwichtige machtsverhoudingen tussen werknemers en werkgevers die voornamelijk op sectorniveau onderhandelen. Hiertoe behoren onder meer Nederland, België en Duitsland. Frankrijk wordt gerekend tot het gepolariseerde/staatsgeoriënteerde regime, waarin de collectieve onderhandelingen vaak conflictueus verlopen en de overheid regelmatig intervenueert in de arbeidsverhoudingen. Het georganiseerde corporatisme van de Scandinavische landen (waaronder Denemarken en Zweden) kenmerkt zich door een hoge mate van autonomie van de vakbonden en een overheid die zich doorgaans afzijdig houdt, een hoge organisatiegraad en vertegenwoordiging van werknemersbelangen binnen de onderneming door de vakbonden. In het liberale pluralistische regime, ten slotte, waartoe onder meer het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten behoren, vinden onderhandelingen primair op ondernemingsniveau plaats, is de dekkinggraad van cao's laag en worden de sociale partners niet of nauwelijks betrokken bij het overheidsbeleid (EC, 2008: 49).

Uit tabel 5 blijkt dat Nederland zich op het gebied van economische groei per hoofd van de bevolking over de periode 1982-2012 weinig onderscheidde van de andere landen. De economische groei was met gemiddeld 1,8 procent per jaar per hoofd van de bevolking wat hoger dan in de andere continentale landen, vergelijkbaar met die in Zweden en de VS en wat lager dan in het VK. De tabel laat verder zien dat deze uitkomst het resultaat was van een relatief geringe productiviteitsstijging en een sterke werkgelegenheids groei. Alleen in België groeide de arbeidsproductiviteit per gewerkt uur in de laatste drie decennia minder sterk dan in Nederland, terwijl Denemarken vergelijkbaar presteerde als Nederland. Op deze indicator scoorden vooral Duitsland en het VK beter. Ten aanzien van de werkgelegenheids groei (in personen) overtreft Nederland echter de andere landen. De VS komt nog enigszins in de buurt van Nederland, maar vooral de Scandinavische landen en Duitsland blijven hier ver bij achter. Tabel 5 laat ook zien dat Nederland kampioen loonmatiging was in deze periode. Ook in Duitsland ontwikkelden de loonkosten per uur zich zeer gematigd, terwijl deze vooral in Denemarken en het VK sterk stegen.

Als we de prestaties in de drie opeenvolgende decennia sinds 1982 vergelijken, blijken de relatieve prestaties van Nederland niet veel uiteen te lopen tussen de decennia. In het laatste decennium zijn de economische groei, productiviteitsstijging en werkgelegenheids groei weliswaar sterk teruggeslagen als gevolg van de langdurige recessie die in 2009 inzette, maar dit gold ook voor de andere landen. Alleen onderscheidt Nederland zich ten aanzien van de werkgelegenheids groei niet meer in positieve zin van de andere landen. Dit geldt ook voor de loonmatiging: die zette in deze eeuw weliswaar door,

Tabel 5: Prestaties van Nederland vergeleken met zeven andere landen, 1982-2012

	Sociaal partnerschap			Gepolariseerd		Georganiseerd corporatisme			Liberaal pluralisme	
	Nederland	België	Duitsland	Frankrijk	Denemarken	Zweden	Verenigd Koninkrijk	Verenigde Staten		
1982-2012										
jaarlijkse mutatie (%)										
bbp per capita	1,8	1,5	1,7	1,2	1,4	1,8	2,0	1,8		
productiviteit	1,5	1,4	2,0	1,7	1,5	1,7	1,9	1,7		
werkgelegenheid	1,7	0,8	0,5 ^a	0,6	0,3	0,4 ^b	0,7	1,1 ^c		
loonkosten per uur	0,2	0,8	0,4	0,6	1,1	0,8 ^b	1,3 ^c	0,9 ^c		
gemiddeld niveau (%)										
werkgelegenheidsgraad	66,9	58,5	66,3	62,9	75,5	73,9	69,6	71,2 ^c		
werkloosheidspercentage	6,2	9,9	7,8	8,9	6,9	6,0	7,8	6,4		
1982-1992										
jaarlijkse mutatie (%)										
bbp per capita	2,3	2,1	2,7	1,8	2,0	1,4	2,3	2,5		
productiviteit	2,0	2,0	3,2	2,3	2,3	1,3	2,2	1,7		
werkgelegenheid	2,6	0,5	0,8 ^a	0,6	1,0	0,7	0,7	1,7		
loonkosten per uur	0,0	1,7	1,7	0,7	2,3		2,0	0,9		
gemiddeld niveau (%)										
werkgelegenheidsgraad	57,5	55,5	64,1	60,8	76,1	77,3	67,9	70,6		
werkloosheidspercentage	9,4	11,2	6,4	8,8	8,0	3,0	9,7	6,8		
1992-2002										
jaarlijkse mutatie (%)										
bbp per capita	2,3	1,8	1,2	1,5	2,0	2,4	3,1	2,2		

productiviteit	1,6	1,4	1,9	2,0	1,6	2,3	2,5	2,0
werkgelegenheid	2,1	0,8	-0,2	0,9	0,3	0,1	0,7	1,4
loonkosten per uur	1,0	0,9	0,6	1,9	0,9	2,0	1,7	1,3
gemiddeld niveau (%)								
werkgelegenheidsgraad	69,0	58,2	65,4	63,0	75,1	72,8	69,5	72,7
werkloosheidspercentage	4,8	10,5	8,6	9,5	6,5	8,0	7,1	5,2
2002-2012								
jaarlijkse mutatie (%)								
bbp per capita	0,7	0,7	1,3	0,4	0,2	1,6	0,7	0,8
productiviteit	0,9	0,7	0,9	0,7	0,8	1,5	1,0	1,3
werkgelegenheid	0,3	1,0	1,0	0,4	-0,3	0,7	0,7	0,2 ^d
loonkosten per uur	0,0	-0,2	-0,7	0,1	0,2	0,1	0,2 ^d	0,6 ^d
gemiddeld niveau (%)								
werkgelegenheidsgraad	75,7	62,2	69,5	64,9	75,6	74,7	71,9	70,7 ^d
werkloosheidspercentage	4,0	7,9	8,4	8,6	5,7	7,2	6,2	6,8

^a Werkgelegenheidsgroei gecorrigeerd voor hereniging in 1990. ^b 1992-2012. ^c 1982-2011. ^d 2002-2011.

Bbp per capita: volume bruto binnenlands product per hoofd van de bevolking op basis van koopkrachtpariteiten.

Productiviteit: volume bbp per gewerkt uur op basis van koopkrachtpariteiten.

Werkgelegenheid: in personen.

Loonkosten per uur: reële arbeidscompensatie per eenheid arbeidsinput op basis van koopkrachtpariteiten.

Werkgelegenheidsgraad: werkgelegenheid in personen als percentage van de bevolking 15-64 jaar.

Werkloosheidspercentage: werklozen als percentage van de beroepsbevolking.

Bron: OECD Statistics; The Conference Board (productiviteit); bewerking door de auteur

maar ook in de andere landen ontwikkelden de loonkosten zich zeer gematigd, in het bijzonder in Duitsland.

Opmerkelijk is verder dat de economische prestaties van Nederland in de periode 1982-1992 niet noemenswaardig minder waren dan in de periode 1992-2002, terwijl Nederland in de eerste periode bekend stond om de *Dutch disease* en in de tweede periode faam verwierf als de *Dutch miracle*. De verklaring hiervoor moet worden gezocht in de niveaus van de werkgelegenheid (de werkgelegenheidsgraad of netto participatiegraad) en de werkloosheid. In de periode 1982-1992 was de Nederlandse werkgelegenheidsgraad op België na de laagste van de hier vergeleken landen, terwijl ze in de periode 1992-2002 was opgeklommen naar de middenmoot en in de meest recente periode zelfs de hoogste is geworden. De werkloosheid laat het omgekeerde beeld zien: in de jaren tachtig behoorde de Nederlandse werkloosheid tot de hoogste van deze groep van acht landen, maar vanaf de jaren negentig was ze de laagste.

De cijfers in tabel 5 bevestigen het bekende beeld van het poldermodel als banenmotor dankzij loonmatiging en een zeer arbeidsintensieve groei. De prijs die hiervoor wordt betaald is een geringe productiviteitsstijging, waardoor individuele lonen weinig zijn gestegen. Door de sterke werkgelegenheids groei, die vooral ten goede is gekomen aan vrouwen, zijn de huishoudensinkomens, zoals hierboven bleek, toch fors toegenomen. In het laatste decennium is de banenmotor echter bijna tot stilstand gekomen, hetgeen de vraag oproept welke vooruitzichten het Nederlandse recept voor welvaarts-groei in de toekomst nog biedt.

De cijfers in tabel 5 laten uiteraard niet zien in welke mate de relatieve prestaties van Nederland zijn toe te schrijven aan het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen, aangezien de acht landen ook op tal van andere aspecten van elkaar verschillen (sociale zekerheid, belastingdruk, ontslagbescherming, etc.). In ieder geval kan men constateren dat het verschil tussen de prestaties van Nederland en de andere twee sociale partnerschaplanden niet systematisch kleiner is dan het verschil met de landen die tot de andere regimetypes behoren. In feite is het verschil nog het kleinst met de Verenigde Staten, waarvan het stelsel van arbeidsverhoudingen juist het sterkst verschilt van het Nederlandse. Dit bevestigt de conclusie van de OECD (2004) dat er geen eenduidige relatie bestaat tussen stelsels van arbeidsverhoudingen en sociaaleconomische prestaties.

Als we onder de noemer 'poldermodel' alle kenmerken van het sociaaleconomisch beleid (inclusief de arbeidsverhoudingen) in Nederland vatten, kunnen we concluderen dat het poldermodel Nederland in de afgelopen decennia in vergelijking met andere landen niet meer welvaart (in de gebruikelijk betekenis van het woord), maar wel meer banen en minder werklozen heeft opgeleverd. Het ligt voor de hand om dit direct in relatie te brengen met de aanhoudende loonmatiging in Nederland, die ruimte heeft gecreëerd voor

het scheppen van meer laagproductieve banen en de substitutie van arbeid door kapitaal heeft geremd. Het is niet zozeer een vraag van economische analyse, maar een subjectieve kwestie of men deze ontwikkeling positief waardeert of juist ziet als een zwak punt van het Nederlandse model (vgl. Kleinknecht & Naastepad, 2004).

Conclusie

Het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen kenmerkt zich door een grote mate van stabiliteit en continuïteit. De basisinstituties van dit stelsel zijn voor het grootste deel in het tweede kwart van de vorige eeuw – tussen 1925 en 1950 – tot stand gekomen en sindsdien op hoofdlijnen gelijk gebleven. De wetgeving rond de cao dateert van voor de Tweede Wereldoorlog, de belangrijkste overlegorganen van het poldermodel, de Stichting van de Arbeid, de Sociaal-Economische Raad en de ondernemingsraden, vinden hun oorsprong in de eerste vijf jaar na de Tweede Wereldoorlog. Natuurlijk hebben zich in de periode sindsdien talloze veranderingen voorgedaan, zowel in de wettelijke kaders als in de feitelijke werking, maar de grondslagen zijn onveranderd. Die houden onder meer in dat zowel de werkgevers als de overheid de vakbonden erkennen als de belangrijkste vertegenwoordiger van alle werknemers – waaraan een veel grotere verantwoordelijkheid wordt toegekend dan aan de OR –, dat de arbeidsvoorwaarden voor het overgrote deel van de werknemers worden vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten en dat de sociale partners door de overheid worden betrokken bij de formulering van het sociaaleconomisch beleid. Nederland is hierin overigens niet uniek, want soortgelijke arrangementen bestaan in landen als België, Duitsland en Frankrijk. Wat men wellicht wel als uniek voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen kan beschouwen is de cultuur van overleggen en het zoeken van overeenstemming (zij het vaak meer in de vorm van compromissen dan van werkelijke consensus) op alle niveaus (ondernemings-, bedrijfstak- en nationaal niveau). Volgens Prak en Van Zanden (2013) is dit feitelijk al duizend jaar lang een belangrijk kenmerk van de Nederlandse cultuur. Maar die cultuur van het ‘polderen’ is zeker niet in alle perioden even sterk en dominant geweest. Zo waren de verhoudingen tussen de sociale partners in de jaren zestig en zeventig – een periode die in dit preadvies niet is besproken – zeer gespannen en gepolariseerd. Maar vanaf het fameuze Akkoord van Wassenaar van eind 1982 waren de bereidheid tot overleg en het streven naar overeenstemming steeds belangrijke ingrediënten van het ‘poldermodel’. Dat betekende overigens allerm minst dat de partijen het altijd gemakkelijk eens werden en dat er geen conflicten waren, maar wel dat men uiteindelijk bereid was de strijdbijl te begraven en een compromis te sluiten, bijvoorbeeld in de vorm van een sociaal akkoord, waaronder vaak niet alleen de sociale partners hun handtekening zetten, maar waaraan ook de regering zich committeerde.

De belangrijkste karakteristieken van de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de periode sinds het Akkoord van Wassenaar zijn dat de overheid zich niet meer direct in de loonvorming mengt, dat de lonen zich zeer gematigd ontwikkelen, dat de organisatiegraad van de vakbeweging daalt, maar dat niettemin het belang van cao's en centrale coördinatie ongewijzigd groot blijft. Hierin manifesteren zich twee paradoxen. De loonmatigingsparadox is dat het afzien van overheidsingrijpen juist lijkt te hebben bijgedragen aan loonmatiging. Zowel de geleide loonpolitiek in de jaren veertig en vijftig als de vele loonmaatregelen in de jaren zeventig resulteerden in sterkere contractloonstijgingen dan de periode zonder looningrepen sinds de jaren tachtig. De tweede paradox is die van afnemende macht van de vakbonden en stabiele reikwijdte van collectieve afspraken. Dat de daling van de organisatiegraad van de vakbeweging (ruwweg van een op de drie naar een op de zes werknemers) geen invloed had op de dekkingsgraad van cao's komt vooral door de hoge (en voor zover bekend stabiele) organisatiegraad van werkgevers. Aangezien cao's in beginsel van toepassing zijn op alle werknemers, ongeacht of zij vakbondslid zijn, en aangezien de meeste bedrijfstak-cao's algemeen verbindend worden verklaard, is het aantal vakbondsleden niet van invloed op het bereik van de cao – zo lang de werkgevers de vakbonden blijven erkennen als vertegenwoordiger van de werknemers. Opmerkelijk is verder dat er sinds het Akkoord van Wassenaar, anders dan doorgaans wordt verondersteld, geen sprake is geweest van een duidelijke decentralisatietendens in de arbeidsvoorwaardenvorming. Weliswaar zijn bevoegdheden tot op zekere hoogte gedecentraliseerd, doordat de overheid zich niet meer in de loonvorming mengt en cao's meer ruimte bieden voor afspraken op decentraal niveau, in de uitkomsten valt daarvan weinig te bemerken. De jaarlijkse centrale looneis van de vakbeweging blijft een belangrijke leidraad bij de cao-onderhandelingen, de overeengekomen contractloonstijgingen zijn niet meer gaan variëren tussen de sectoren en de incidentele looncomponent – loonstijgingen boven de cao-afspraken – is niet groter geworden. Hoewel het zwaartepunt van de onderhandelingen op bedrijfstakniveau ligt, speelt de centrale coördinatie in ons land nog altijd een leidende rol. Dit kan ook een verklaring bieden voor de langdurig volgehouden loonmatiging. Op centraal niveau zijn de vakbonden gedwongen rekening te houden met de macroeconomische gevolgen van hun (loon)eisen. Als loonstijging de inflatie opdrijft, levert zij de achterban van de vakbeweging weinig op en kan zij zelfs negatieve werkgelegenheidseffecten sorteren als ze de internationale concurrentiepositie schaadt. Men zou zelfs kunnen stellen dat de dalende organisatiegraad de vakbeweging tot een nog gematigder opstelling dwingt, deels doordat zij aan macht verliest (het wordt bijvoorbeeld moeilijker om stakingen te organiseren), deels doordat zij haar legitimiteit moet bewijzen door ook de belangen van niet-vakbondsleden te laten meewegen. Dit is echter geen wet van Meden en Perzen. Zo laat het voorbeeld van Frankrijk zien dat een

vakbeweging met een organisatiegraad van minder dan 10 procent toch zeer activistisch kan zijn en soms grote massa's op de been kan brengen.

In de orthodoxe economische benadering gelden vakbonden en collectieve onderhandelingen vooral als een versturende factor. Vakbonden ontleenen hun macht aan de monopolisering van het arbeidsaanbod en cao's zijn feitelijk nog de enige toegestane vorm van prijsafspraken door het kartel van werkgevers(organisaties) en vakbonden. Zoals ik in dit preadvies heb betoogd is het echter niet zinvol om het effect van collectieve onderhandelingen af te zetten tegen een ideaaltypische vrije markt, om de eenvoudige reden dat de bestaansgrond van vakbonden is gelegen in het feit dat er geen sprake is van perfect concurrerende markten. Zodra men dit erkent, is het niet langer evident of collectieve onderhandelingen per saldo positieve of negatieve economische effecten sorteren. Enerzijds kunnen collectieve onderhandelingen – inclusief de beïnvloeding van het overheidsbeleid – vooral ten goede komen aan de belangen van relatief machtige *insiders* en daardoor *outsiders* benadelen en de economische dynamiek en innovatie remmen. Anderzijds kunnen collectieve onderhandelingen collectieve actie-problemen oplossen door een uitweg te bieden uit een patstelling die op microniveau tussen individuele werkgevers en werknemers kan ontstaan. Collectieve onderhandelingen kunnen collectieve goederen opleveren die anders niet tot stand zouden komen.

Alleen empirisch onderzoek kan uitsluitsel bieden over het relatieve gewicht van de negatieve en positieve effecten van collectieve onderhandelingen. Helaas moeten we vaststellen dat het empirische onderzoek van de afgelopen decennia vooral tegenstrijdige uitkomsten heeft opgeleverd en geen eensluidend oordeel toelaat. Dit wordt inmiddels ook door de OECD erkend. In dit verband is het opmerkelijk dat de Europese Commissie (2012) in een recent advies over arbeidsmarktbeleid in het licht van de economische crisis zich uitermate kritisch uitlaat over collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Zo bepleit de Commissie: “*decrease the bargaining coverage or (automatic) extension of collective agreements*”, “*reform the bargaining system in a less centralized way*” en “*an overall reduction in the wage-setting power of trade unions*” (EC 2012, 104; cursief in origineel). Uit het beschikbare empirisch onderzoek moeten we echter concluderen dat er geen eenduidige relatie bestaat tussen het stelsel van arbeidsverhoudingen en de economische prestaties van een land. Dit komt vooral doordat stelsels van arbeidsverhoudingen niet tot een of twee simpele, kwantitatieve indicatoren zijn te herleiden. De arbeidsverhoudingen kennen teveel verschillende aspecten of dimensies, inclusief de moeilijk te objectiveren informele praktijken en culturen, om deze met een of enkele indicatoren te kunnen karakteriseren. Het pleidooi van de Europese Commissie voor decentralisatie en beperking van de dekkingsgraad van cao's is dan ook even ongefundeerd als een pleidooi voor het omgekeerde.

Door de sociaaleconomische prestaties van Nederland te vergelijken met die van enkele landen met een enigszins vergelijkbaar stelsel van arbeidsverhoudingen en een aantal landen met een ander arbeidsverhoudingenregime, hebben we dit geïllustreerd. Van de zeven landen waarmee we Nederland hebben vergeleken, liggen de Nederlandse prestaties op het gebied van economische groei, productiviteitsstijging, werkgelegenheids groei en werkloosheid nog het dichtst bij die van de VS, waarvan het stelsel van arbeidsverhoudingen juist het sterkst van dat van Nederland verschilt. Dit wijst er enerzijds op dat geheel verschillende regimes van arbeidsverhoudingen tot vergelijkbare prestaties kunnen leiden en anderzijds dat we die prestaties niet alleen en misschien zelfs niet in belangrijke mate aan het stelsel van arbeidsverhoudingen kunnen toeschrijven.

Verder hebben we geconstateerd dat de Nederlandse prestaties over de afgelopen dertig jaar op het gebied van economische groei redelijk gemiddeld waren, op het gebied van productiviteitsstijging beneden gemiddeld en op het gebied van werkgelegenheids groei en (reductie van) werkloosheid bovengemiddeld. Hoe men deze prestaties onderling weegt om op grond daarvan tot een overall oordeel te komen, is uiteindelijk een subjectieve, politieke kwestie.

Het is in dit verband wel van belang te constateren dat de uitstekende werkgelegenheidsprestaties van Nederland zich beperkten tot de eerste twee decennia na het Akkoord van Wassenaar. De laatste tien jaar was de werkgelegenheids groei in Nederland zeer beperkt en lager dan in België, Duitsland, Frankrijk, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat de meeste andere landen het Nederlandse recept van loonmatiging hebben overgenomen, waardoor dit Nederland geen concurrentievoordeel meer oplevert. Een andere verklaring is wellicht dat de arbeidsparticipatie in Nederland inmiddels zo hoog is – het hoogst van alle hier genoemde landen – dat een verdere verhoging steeds moeilijker wordt. Het 'laaghangende fruit' is inmiddels geplukt. Het resterende arbeidspotentieel bestaat voornamelijk uit groepen – laag opgeleiden, alleenstaande moeders, ouderen, arbeidsgehandicapten – die moeilijk te integreren zijn en waarvoor het recept van loonkostenmatiging minder effectief is.

Dit roept, tot slot, de vraag op of het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen ingrijpend moet worden hervormd of in hoofdlijnen kan worden gehandhaafd. Op grond van de prestaties in de afgelopen dertig jaar, springt de relatief geringe productiviteitsstijging het eerst in het oog als zwak kenmerk. Hoewel de verschillen met de andere landen niet groot lijken, zijn de gevolgen op langere termijn niettemin omvangrijk. Zo is de achterstand in arbeidsproductiviteit per uur ten opzichte van Duitsland, waar de productiviteitsstijging 0,5 procentpunt per jaar hoger lag, in de afgelopen 30 jaar opgelopen van 4 procent naar 17 procent. Hoewel de productiviteitsstijging natuurlijk primair wordt bepaald door factoren buiten de arbeidsverhoudingen (zoals het relatief grote gewicht van de industrie in het Duitse bbp en

van diensten in het Nederlandse bbp), hebben de Nederlandse arbeidsverhoudingen hiervoor in ieder geval niet voldoende compensatie kunnen bieden, bijvoorbeeld door investeringen in kapitaalgoederen en in scholing te bevorderen. Overigens lijkt de geringe productiviteitsstijging in Nederland niet direct samen te hangen met de loonmatiging, zoals Kleinknecht en Naastepad (2004) suggereren, aangezien ook Duitsland in de afgelopen dertig jaar een zeer gematigde loonontwikkeling kende, terwijl in België, waar de lonen sterker stegen dan in Nederland, de productiviteit nog verder achterbleef.

Voor de toekomst lijkt vooral de sterke terugval in de werkgelegenheids-groei in de afgelopen tien jaar zorgelijk. Als dit inderdaad samenhangt met de hierboven genoemde factoren – het al zeer hoge niveau van arbeidsparticipatie en de loonmatiging in andere landen – dan zal het Nederlandse werkgelegenheidsbeleid moeten veranderen. Hoe, is overigens niet zo eenvoudig te zeggen. Aangezien verdere werkgelegenheids-groei vooral gezocht moet worden bij ‘marginale’ groepen, is het de vraag of de sociale partners hierbij een leidende rol kunnen spelen. Ten aanzien van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, zijn zij ongetwijfeld invloedrijk. Sterker nog, mede dankzij de inspanningen van de sociale partners (zoals het afschaffen van VUT-regelingen) is de gemiddelde uittredingsleeftijd in Nederland al sterk gestegen. De werkgelegenheids-groei was in de afgelopen tien jaar zelfs grotendeels bij de ouderen (50-plussers) geconcentreerd. Met de stapsgewijze verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd in de komende jaren is het zaak dat deze trend wordt doorgezet. Om de arbeidsmarktpositie van kansarme, laag opgeleide werklozen, alleenstaande moeders en arbeidsgehandicapten te helpen verbeteren, zullen vakbonden zich nadrukkelijker moeten richten op de belangenbehartiging van andere groepen dan de kernwerknemers. Die laatste maken echter het grootste deel van het ledenbestand van de vakbonden uit, waardoor het de vraag is of de vakbonden bereid en in staat zullen zijn hun focus te verschuiven.

Bij dit alles vormt de gestage daling van de organisatiegraad van de vakbeweging op langere termijn misschien wel de grootste bedreiging voor het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen. Hoewel de forse daling van de organisatiegraad in de afgelopen decennia de formele positie van de vakbeweging in de Nederlandse arbeidsverhoudingen niet wezenlijk heeft aangetaast, betekent dit niet dat dit ook voor de toekomst zal gelden. Zolang de organisatiegraad van de werkgevers hoog blijft, zolang de werkgevers de vakbonden blijven erkennen als legitieme vertegenwoordiger van alle werknemers en zolang bedrijfstak-cao's algemeen verbindend worden verklaard, lijkt ook de positie van de vakbeweging niet werkelijk in het geding. Maar de dalende organisatiegraad van de vakbeweging zou op den duur ook deze constantes van de Nederlandse arbeidsverhoudingen onder druk kunnen zetten. Om de dalende organisatiegraad te keren, kunnen vakbonden een meer radicale koers gaan varen om hun zichtbaarheid en herkenbaarheid voor potentiële

leden te vergroten. Het zogenaamde *organizen* is daar een voorbeeld van. Dit kan evenwel ook leiden tot meer conflicten met de werkgevers en daardoor de bereidheid aan werkgeverskant om met vakbonden zaken te doen onder druk zetten. Vakbonden kunnen zich ook gaan inzetten voor specifieke afspraken voor vakbondsleden (bijv. extra scholing of een hogere ontslagvergoeding). Maar dat zal onvermijdelijk ten koste gaan van hun legitimatie als vertegenwoordiger van alle werknemers. Dit zou vervolgens weer kunnen leiden tot wijziging of zelfs afschaffing van het avv-beleid. Worden bedrijfstak-cao's niet langer algemeen verbindend verklaard, dan kunnen werkgevers zich eenvoudig onttrekken aan cao-afspraken door geen lid te worden van een werkgeversorganisatie dan wel hun lidmaatschap op te zeggen. Als gevolg daarvan zou de dekkinggraad van cao's aanzienlijk sterker kunnen dalen dan men op grond van het huidige percentage ge-avv-de werknemers (7%) zou verwachten. De ervaringen in Duitsland, waar cao's slechts zelden algemeen verbindend worden verklaard en de cao-dekkinggraad is gedaald van 85 procent in 1990 naar 61 procent in 2010 (Visser, 2013; zie ook Streeck, 2009), zijn wat dit betreft uiterst leerzaam!

Kortom, dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen sinds het Akkoord van Wassenaar vooral worden gekenmerkt door stabiliteit en continuïteit, garandeert op generlei wijze dat dit in de toekomst ook het geval zal zijn. In dit perspectief is het van groot belang de sterke en zwakke kanten van het poldermodel zorgvuldig tegen elkaar af te wegen en na te gaan welke hervormingen gewenst zijn om de zwakke punten te versterken zonder de sterke punten te verzwakken. Daarbij dient men zich er rekenschap van te geven dat ogenschijnlijk kleine ingrepen, zoals afschaffing van de algemeen verbindend verklaring, op langere termijn ingrijpende gevolgen kunnen hebben.

Literatuur

- Arbeidsinspectie (div.jr.). *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2001-2009*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Bamber, G.J., R.D. Lansbury, & N. Wailes (eds.) (2004). *International and Comparative Employment Relations*. 4th edition. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage.
- Beer, Paul de (2007). How individualized are the Dutch? *Current Sociology* 55(3), 389–413.
- Beer, Paul de (2011). Stort de vakbeweging in? *Zeggenschap* 22(3), 18-21.
- Beer, Paul de (2013). Dutch trade union confederation in crisis. *Transfer* 19(1), 129–132.
- Boeri, T., A. Brugiavini, L. Calmfors (eds.) (2001). *The Role of Unions in the Twenty-first Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Booth, Alison L. (1995). *The Economics of the Trade Union*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bosch, Gerhard & Jean Charest (2008). Vocational training and the labour market in liberal and coordinated economies. *Industrial Relations Journal* 39(5), 428–447.

- Dunlop, John T. (1950). *Wage Determination Under Trade Unions*. Oxford: Basil Blackwell.
- Dunlop, John Thomas (1958). *Industrial relations systems* (Revised edition 1993). Boston (Mass.): Harvard Business School Press.
- EC (2012). *Labour Market Developments in Europe, 2012*. European Economy 5|2012. Brussel: Europese Commissie.
- Estevez-Abe, Margarita, Torben Iversen & David Soskice (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare states. Pp. 145-183 in Hall & Soskice (2001).
- Flanagan, Robert J. (1999). Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. *Journal of Economic Literature* 37: 1150-1175.
- Freeman, Richard B. & James L. Medoff (1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Hall, Peter A. & David Soskice (eds.) (2001). *Varieties of capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hirsch, Barry T. (2004). What Do Unions Do for Economic Performance? *Journal of Labor Research* 25(3), 415-455.
- Hirschman, Albert O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kaufman, Bruce E. (2005). *What Do Unions Do? – Evaluation and Commentary*. *Journal of Labor Research* 26(4), 555-595.
- Kleinknecht, A. & C.W.M. Naastepad (2004). Loonmatiging schaadt productiviteitsontwikkeling wel. *ESB* 89(4441): 413.
- Malcomson, James M. (1997). Contracts, Hold-Up, and Labor Markets. *Journal of Economic Literature* 35(4): 1916-1957.
- Ministerie van SZW (2012). *Cao-afspraken 2011*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- OECD (1997). Economic performance and the structure of collective bargaining. Chapter 3 (pp. 63-92) in *Employment Outlook 1997*. Paris: OECD.
- OECD (2004). Wage-setting Institutions and Outcomes. Chapter 3 (pp.127-181) in *Employment Outlook 2004*. Paris: OECD.
- OECD (2012). Labour Losing to Capital: What Explains the Declining Labour Share?. Chapter 3 (pp.109-161) in *Employment Outlook 2012*. Paris: OECD.
- Oeij, Peter R.A., Ernest M.M. de Vroome, Karolus Kraan, Anneke Goudswaard & Seth van den Bossche (2013). *Werkgevers enquête arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Olson, Mancur (1965). *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge (Mass.)/London: Harvard University Press.
- Oswald, Andrew J. (1985). The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey. *Scandinavian Journal of Economics* 87(2), 160-193.
- Pencavel, John (1985). Wages and Employment under Trade Unionism: Microeconomic Models and Macroeconomic Applications. *Scandinavian Journal of Economics* 87(2), 197-225.

- Pencavel, John (2005). Unionism Viewed Internationally. *Journal of Labor Research* 26(1), 65-97.
- Prak, Maarten & Jan Luiten van Zanden (2013). *Nederland en het poldermodel. Sociaal-economische geschiedenis van Nederland, 1000-2000*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Rojer, M. (2002). *De betekenis van de CAO en het algemeen verbindend verklaren van CAO's*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Schmitter, Philippe C. & Wolfgang Streeck (1999). *The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies*. MPIFG discussion paper, No. 99/1. Köln: Max Planck Institute for the Study of Societies.
- SER (2006). *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Themadocument Arbeidsverhoudingen*. Advies 06-08 II. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- StAr (1982). *Centrale aanbevelingen inzake aspecten van een werkgelegenheidsbeleid*. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 24 november 1982.
- StAr (1993). *Een nieuwe koers*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- StAr (2013). *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. Den Haag: Stichting van de Arbeid, 11 april 2013.
- Streeck, Wolfgang (2009). *Re-forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- SZW/DCA (1989). *DCA-Bevindingen 1988*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Teulings, Coen & Joop Hartog (1998). *Corporatism or competition?* Cambridge: Cambridge University Press.
- Teulings, Coen (1997). *De plaats van de vakbeweging in de toekomst*. Amsterdam: De Burcht.
- Tros, F.H., W. Albeda & W.J. Dercksen (2004). *Arbeidsverhoudingen in Nederland*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Visser, Jelle (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review* 2006 (1), 38-49.
- Visser, Jelle (2013). *ICWTSS Database version 4.0*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) [<http://www.uva-aias.net/207>]
- Visser, Jelle & Anton Hemerijck (1997). *'A Dutch Miracle'. Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Voorden, W. van, A.G. Nagelkerke & W.F. de Nijs (1993). *Macht in banen*. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.