

# Loonstrijd en loonontwikkeling in Nederland

**Moet de vakbeweging zich bezinnen op  
het gevolgde beleid?**

Sjaak van der Velden

Publicatie nr. 15



# DE BURCHT

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

December 2016

De Burcht  
Henri Polaklaan 9  
1018 CP Amsterdam  
tel: 020-6241166  
info@deburcht.nl  
www.deburcht.nl

© De Burcht, Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag vermenigvuldigd worden en/of openbaar gemaakt in enige vorm op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door middel van druk, fotokopie, opname of welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

# Loonstrijd en loonontwikkeling in Nederland

## Moet de vakbeweging zich bezinnen op het gevolgde beleid?

Sjaak van der Velden

Publicatie nr. 15



# DE BURCHT

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

# Inhoud

<b>Voorwoord</b> .....	<b>7</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>9</b>
<b>Hoofdstuk 1. De theorie achter de relatie tussen loonontwikkeling en werkgelegenheid</b> .....	<b>12</b>
De gedachte.....	13
De klassieke theorie.....	15
Hernieuwde discussie in de jaren 70.....	21
Toch weer een crisis.....	22
De rol van het denkkader.....	23
De onderzoeksvraag in het kort.....	25
<b>Hoofdstuk 2. Loonpolitiek van 1945 tot heden</b> .....	<b>27</b>
Geleide loonpolitiek, achtergronden.....	28
De geleide loonpolitiek, 1945-1960.....	31
Het einde van de geleide loonpolitiek, 1960-1970.....	34
Loonwet en looningrepen, 1970-1982.....	35
Het akkoord van Wassenaar.....	39
Glorie van het poldermodel.....	41
Nawoord.....	42
<b>Hoofdstuk 3. De centrale looneis van de FNV in een tijd van vrije loononderhandelingen (1994-2015)</b> .....	<b>43</b>
Een vaste verhouding tussen arbeid en kapitaal.....	44
Het begon met een staking.....	46
De jaren tot de financiële crisis van 2008.....	47
Het loonbeleid in crisisjaren.....	51
Nawoord.....	54
<b>Hoofdstuk 4. De ontwikkeling van en relatie tussen lonen en banen</b> .....	<b>55</b>
Diverse andere inkomens.....	57
De loonontwikkeling.....	58
De totale loonkosten.....	60
Het nominale en reële loon.....	61
De arbeidsmarkt.....	63
Werknemers en arbeidsvolume.....	64
Het aantal banen.....	66
Werkloosheid en onvervulde vacatures.....	67
De ontwikkeling van de gemiddelde lonen.....	70
De loonquote.....	71
Het FNV loonbeleid.....	76
Analyse van het cijfermateriaal.....	79
Winst en investeringen.....	81

Relatie loonontwikkeling-werkgelegenheid.....	82
De relatie loonontwikkeling en werkgelegenheid op bedrijfstakniveau .....	86
Collectieve loonvorming.....	88
Samenvatting en conclusie.....	92
<b>Hoofdstuk 5. Arbeid is de bron van alle rijkdom.....</b>	<b>94</b>
Economen kijken verder.....	97
Een andere kijk op de arbeidsmarkt.....	99
Maatregelen.....	104
Een nieuwe formule voor de looneis.....	105
<b>Korte aanbevelingen voor de vakbeweging op basis van het voorgaande.....</b>	<b>108</b>
<b>Bronnen en literatuur.....</b>	<b>110</b>
Interviews.....	121

# Voorwoord

Van tijd tot tijd laait de discussie over de loonmatiging weer op. Sinds het roemruchte Akkoord van Wassenaar uit 1982 geldt loonmatiging als een van de centrale ingrediënten van het succes van het poldermodel. Dat de lonen – aanvankelijk in ruil voor arbeidstijdverkorting – zo langdurig zo sterk gematigd zijn, zou een belangrijke verklaring bieden voor de sterke werkgelegenheids groei sinds het midden van de jaren tachtig. Daardoor werd Nederland van de ‘sick man’ van Europa uiteindelijk het ‘job miracle’ van de jaren negentig.

Er zijn echter ook altijd critici geweest van het recept van loonmatiging. Zij stellen dat loonmatiging een rem zet op innovatie, de bestedingen drukt en Nederland tot een lagelonenland maakt. Sinds het uitbreken van de laatste crisis wordt het feit dat loonmatiging nu in veel Europese landen wordt gepraktiseerd, wel als reden gegeven waarom de Europese economie zo traag uit het dal klimt: de consumenten houden de hand op de knip.

De vakbeweging heeft lange tijd het principe van een verantwoorde loonontwikkeling onderschreven, dat wil zeggen dat de (reële) lonen niet sterker mogen stijgen dan de arbeidsproductiviteit, zodat de verhouding tussen arbeids- en kapitaalinkomen constant blijft. De laatste jaren neemt echter de twijfel toe of deze formule voor de loonruimte nog wel voldoet, te meer daar de arbeidsinkomensquote – het aandeel van het arbeidsinkomen in het bruto binnenlands product – de afgelopen decennia geleidelijk is gedaald.

In dit rapport belicht Sjaak van der Velden de kwestie van de loonontwikkeling van verschillende kanten. Hij bespreekt de verschillende theoretische perspectieven op de relatie tussen loon en werkgelegenheid. Hij beschrijft de ontwikkeling in het denken over en de praktijk van de loonontwikkeling in Nederland sinds de Tweede Wereldoorlog. Hij analyseert tijdreeksen over lonen en werkgelegenheid sinds 1971 en probeert vast te stellen of loonmatiging inderdaad tot meer banen en werkgelegenheid heeft geleid. Aangezien die relatie volgens hem erg zwak is, is er alle reden om de huidige loonruimteformule van de FNV te herzien. In het slothoofdstuk presenteert hij dan ook een nieuwe loonformule.

Je hoeft deze alternatieve loonformule niet per se te onderschrijven om het met Van der Velden eens te zijn dat er alle reden is voor een (hernieuwde) discussie over de loonontwikkelingen. Ook wie meent dat loonmatiging lange tijd vooral positieve effecten heeft gesorteerd, dient zich af te vragen of dit nu en in de toekomst nog steeds het geval is en zal zijn. Ik hoop dat deze publicatie van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging de discussie over loonvorming niet alleen in de vakbeweging, maar ook daarbuiten, een nieuwe impuls zal geven.

*Paul de Beer*

*Wetenschappelijk directeur Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging*



# Inleiding

In discussies over de gewenste loonstijging verwijzen economen en politici, maar ook vakbondsbestuurders, vaak naar een economisch mechanisme. Als de lonen te hard stijgen zal dat volgens deze economische theorie bijna vanzelf leiden tot hogere werkloosheid. Het lijkt dus niet wijs als de vakbeweging bij de jaarlijkse loononderhandelingen te veel eist, want de eigen leden die nu een voordeel behalen zijn ook degenen die door werkloosheid kunnen worden getroffen. En als we willen dat er meer banen bijkomen, dan is het verstandig om de lonen niet te hard te laten stijgen.

Soms zijn er dissidente stemmen die de bewering van die economische theorie betwisten, maar meer dan een vrijblijvende discussie wordt het over het algemeen niet. Iedereen lijkt er uiteindelijk van overtuigd dat de economie als wetenschap zulke sterke papieren heeft dat het geen zin heeft deze aan te vechten. Zelfs economen die met alternatieve ideeën komen, krijgen geen voet aan de grond. De theorie lijkt zo stevig in haar schoenen te staan dat vrijwel alle kritiek van haar afglijdt. Het is immers de theorie die altijd op zoek gaat naar economische groei en dat is goed voor iedereen, vindt men.<sup>1</sup> De vraag hoe die welvaart of economische groei over de burgers of sociale groepen is verdeeld, is voor deze economen een politieke vraag die buiten hun gezichtsveld blijft.

In dit rapport dat ik voor De Burcht, het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging, heb mogen schrijven, onderzoek ik als sociaaleconomisch historicus of de heersende theorie, ook wel het standaardmodel genoemd, inderdaad klopt. De gevolgde aanpak is de volgende. Naast een onderzoek naar de theorievorming en de historiografie van het Nederlandse loonbeleid zijn diverse statistieken geraadpleegd die sinds 1945 door CBS en CPB zijn gepubliceerd. Om het beeld concreter te maken en goed voor ogen te krijgen heb ik ook een aantal personen geïnterviewd die me hopelijk meer inzicht konden geven in deze materie. Het gaat om Aldert Boonen (sociaaleconomische beleidsadviseur FNV), Chris Driessen (beleidsadviseur FNV, SER-lid), Laurens Hartevelde (beleidsadviseur AWWN), Mariëtte Patijn (lid dagelijks bestuur FNV en SER-lid), Geert Reuten (emeritus hoogleraar economie UvA en voormalig SP-senator) en Pieter Verhoog (directeur Sociale Zaken Centraal Bureau Levensmiddelen). Het interviewen van betrokkenen is in meerdere opzichten verhelderend, zo bleek maar weer, omdat duidelijk wordt dat zij vanuit hun functie noodgedwongen terughoudend zijn. Ik wil hen graag danken voor hun bereidheid hun inzichten met mij te delen.

Daarna heb ik deelrapporten geschreven die later in hoofdstukken uitmondten. Dat is tenslotte dit rapport geworden dat als volgt is opgebouwd. Eerst geef ik een overzicht van de economische theorie over de relatie tussen loonontwikkeling en werkgelegenheid. In de hoofdstukken 2 en 3 volgt een uitgebreide historische beschrijving van de ontwikkelingen in Nederland, waarbij veel aandacht wordt gegeven aan de politieke constellatie waarbinnen de economie zich ontwikkelde. In hoofdstuk 4 staat een meer kwantitatief overzicht van diezelfde ontwikkelingen en worden de data statistisch geanalyseerd. Het laatste hoofdstuk is gewijd aan een evaluatie van het voorgaande en bevat aanbevelingen voor de toekomst die hopelijk van nut zijn voor de vakbeweging. Lezers die worden afgeschrikt door statistische exercities kunnen hoofdstuk 4 overslaan zonder dat dit het algemene beeld aantast.

<sup>1</sup> Barbara Baarsma (hoogleraar markwerking UvA), Economen zijn geen harteloze misantropen. De enige waarde die de economie oplegt, is dat meer welvaart beter is dan minder welvaart, De Volkskrant 8 november 2014.

De hoofdstukken 1 tot en met 5 (ja, ook 4) heb ik getracht leesbaar te presenteren en om die reden is een aanzienlijk deel van de presentatie en analyse van het cijfermateriaal neergelegd in een aantal bijlagen bij dit rapport (die te downloaden zijn van de website van De Burcht: [www.deburcht.nl/nl/Wetenschappelijk](http://www.deburcht.nl/nl/Wetenschappelijk)). Een overzicht van de geraadpleegde bronnen en literatuur sluit het rapport af.

Een disclaimer is hier misschien nog wel op zijn plaats. In dit rapport heb ik vooral de ontwikkelingen op macro niveau beschreven en geanalyseerd. Dat heeft te maken met de beperkte tijd die beschikbaar was en met het feit dat de discussie zich zeer vaak op dat niveau afspeelt. Dus aan zeker ook prangende kwesties als het jeugdloon of het vaak geconstateerde loonverschil tussen mannen en vrouwen die hetzelfde werk verrichten, wordt voorbijgegaan. Hetzelfde geldt voor ZZP'ers, over wie een discussie gaande is of er geen minimumtarief moet komen; in hun eigen belang maar ook in dat van de werknemers opdat zelfstandigen niet onder de gangbare tarieven kunnen duiken. Deze groepen komen nauwelijks aan bod, al worden ze een enkele keer zijdelings genoemd.

# Hoofdstuk 1

## De theorie achter de relatie tussen loonontwikkeling en werkgelegenheid

Oproepen tot loonmatiging worden meestal gedaan met als argument dat door loonmatiging de werkgelegenheid zal groeien. Vanuit de vakbeweging wordt trouwens voor loonmatiging liever een andere term gebruikt, namelijk 'verantwoorde loonkostenontwikkeling'<sup>2</sup>, een woord dat de achterban minder tegen de haren instrijkt. Vooral in tijden van werkloosheid klinkt het argument logisch dat door verantwoord optreden de werkgelegenheid zal groeien omdat de werkgevers met de extra winst meer zullen investeren. Academische economen, politici, vakbondsbestuurders en niet te vergeten het grote publiek dat deze gedachte via de media te horen krijgt, zijn gevoelig voor deze redenering. Voordat we onderzoeken of loonmatiging (ik gebruik die term voor de duidelijkheid toch maar) daadwerkelijk tot meer banen leidt, wordt in dit hoofdstuk eerst de economische theorie achter die veronderstelde relatie tussen loon- en werkgelegenheidsontwikkeling geschetst.

## De gedachte

De negentiende eeuwse liberale politicus en econoom Nicolaas Pierson schreef in 1884 'Want gelijk er een rentepeil is, waarop vraag en aanbod van kapitaaldienst met elkander samenvallen, zoo is er ook een peil der loonen, dat equatie brengt tusschen vraag en aanbod van arbeid. Naar dat peil moet het loon zich richten en duurzaam kan het er niet van afwijken. Zijn vraag en aanbod met elkander in evenwicht en vermeerdert daarop het aanbod, zoo moet naar een nieuw equatiepunt worden gezocht, en dit punt zal lager zijn dan het vorige'.<sup>3</sup> Met deze opvatting had Pierson die hoogleraar staathuishoudkunde (we zeggen nu economie), directeur van de Nederlandsche Bank, minister van financiën en minister president is geweest, grote invloed op debatten over de verhouding tussen loon en werkgelegenheid.<sup>4</sup>

De theorie komt erop neer dat als men de arbeidsmarkt zijn vrije gang laat gaan de lonen op een natuurlijk evenwicht uit zullen komen en er ook geen werkloosheid kan bestaan. Een gedachte die ons allemaal bekend voor zal komen, want ruim een eeuw later wordt ze nog steeds verkondigd. Er zijn weliswaar ook andere visies op de loonvorming maar die worden door de meeste economen slechts beschouwd als achterhaalde opvattingen.

In een recent verschenen economiehandboek door professor Heertje komen we bijvoorbeeld de volgende stelling tegen: 'Erg belangrijk voor de werkgelegenheid in Nederland is een matiging van de loonstijging. De concurrentiepositie van de Nederlandse ondernemingen op de internationale markten wordt er sterker door. Verder stijgen door de lagere loonkosten de winsten van de ondernemingen. Hierdoor zijn de ondernemingen geneigd meer te gaan investeren. (...) De nu reeds jaren in Nederland volgehouden loonmatiging in het kader van het poldermodel heeft gedurende lange tijd tot een belangrijke vermindering van de werkloosheid geleid'.<sup>5</sup>

2 Akkermans & Kool 2000: 238

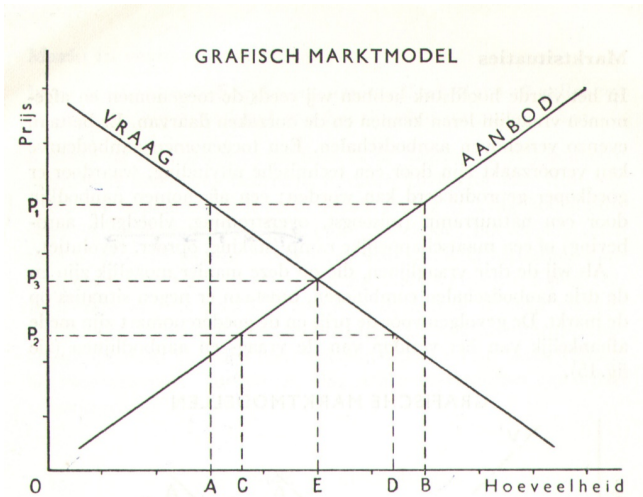
3 Pierson 1884: 248

4 In 1912 herhaalde Pierson deze woorden in een latere en door Verrijn Stuart bijgewerkte editie van zijn tweedelige handboek economie nog een keer. Nu in bewoordingen die dichter bij de onze en daarom mogelijk begrijpelijker zijn: 'Binnen zekere grenzen kan men het loon zoo hoog stellen als men wil. Maar stelt men het hooger dan het equatie-loon, zoo vermeerdert het getal der werkloozen. Uit den omvang der werkloosheid laat zich afleiden, of het loon kunstmatig is gedrukt, gelijk uit de hoeveelheid der onverkocht gebleven winkelgoederen na het eind van een seizoen is af te leiden, of de winkeliers hunne prijzen te laag hebben gesteld. Hadden zij dit laatste werkelijk gedaan, dan zou er geen overschot zijn, dan zouden zij tekort zijn gekomen. Zoo kan men ook zeggen: wisten de patroons het loon kunstmatig te drukken, dan ware de werkloosheid, als chronisch verschijnsel, onbestaanbaar' (Pierson 1912: 298).

5 Heertje 2014: 126

De heersende consensus onder economen over het verband tussen loonontwikkeling en werkloosheid komt in bovenstaande citaten treffend tot uitdrukking. Dit verband komt voort uit het idee dat lonen een evenwichtswaarde hebben die op de arbeidsmarkt wordt bepaald, een evenwichtswaarde die volgens die theorie de enig juiste is. Deze consensus is zo groot dat men spreekt van 'het standaardmodel' wat niet veel meer betekent dan dat het wordt onderschreven door de meeste economen.

Het standaardmodel wordt grafisch weergegeven in de bekende kruising van de vraag- en aanbodlijnen. Ondernemers hebben hierin een vraag naar arbeid waarbij ze weinig vragen als de prijs (lonen) hoog is en meer vragen als de lonen laag zijn. Het omgekeerde geldt voor het aanbod aan arbeid. Als de lonen hoog zijn, dan bieden meer mensen hun arbeid aan en als de lonen laag zijn, dan zijn er minder arbeiders bereid tegen dat loon te werken. Beide lijnen kruisen elkaar ergens en dat snijpunt wordt beschouwd als de evenwichtsprijs. Loon en werkgelegenheid tonen voortdurend de neiging om naar dit evenwichtspunt op zoek te gaan. Overigens werkt dit mechanisme niet alleen bij de prijs en hoeveelheidbepaling van de arbeid, maar bij alle waren die op de markt worden gekocht.



Deze gecompriëerde weergave van de werkelijkheid is verleidelijk in al zijn eenvoud, maar er moet wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan. Een individuele aanbieder of vrager van arbeid mag geen invloed kunnen uitoefenen op de hoogte van het evenwichtspunt, of in andere woorden er moet een groot aantal vragers en aanbieders zijn die ieder voor zich hun eigen afwegingen maken. Alle eenheden moeten onderling uitwisselbaar zijn; het moet niet uitmaken of de ene of de andere werknemer zich aanbiedt; ze worden allen als gelijk beschouwd. De arbeidsmarkt moet volslagen transparant zijn zodat iedere werknemer en ondernemer op de hoogte is van alle beweegredenen en bewegingen van de markt. Toetreding tot de markt mag aan geen enkele beperking onderhevig zijn; iedereen kan en mag meedoen aan het spel van de vrije krachten dat uiteindelijk leidt tot het evenwichtspunt.

Het zal duidelijk zijn dat de werkelijkheid niet voldoet aan al deze eisen. Om er een aspect uit te nemen, de arbeid die wordt geleverd door een hooggeschoolde medicus concurreert op de realiteit van de arbeidsmarkt niet met die van een ongeschoolde straatveger. Beide mensen opereren niet op een gelijk speelveld als zij hun arbeid aanbieden, dus er is op zijn minst sprake van twee arbeidsmarkten, die van straatvegers en die van artsen. En daarbij hebben we ook nog wetgeving die het aantal mensen beperkt dat zich op de arbeidsmarkt voor medici mag aanbieden.

Een nationale arbeidsmarkt waarop een evenwichtsloon en evenwichtswerkgelegenheid tot stand komen, is dus een onbestaand iets. Eigenlijk kunnen we ons zelfs afvragen of er wel iets als een markteconomie bestaat, hoe veelvuldig economen en politici het ook over dit maatschappelijk verschijnsel hebben. In zijn wereldberoemd geworden boek *23 zaken die ze je niet vertellen over het kapitalisme* was Cambridge hoogleraar Chang hier zeer uitgesproken over. Hij begon zijn boek keihard met 'Er bestaat niet zoiets als een vrije markt'.<sup>6</sup> In 2015 schreef ook de Nederlandse journalist Koen Haegens een ontluisterend boek over de markt; zelfs de prijsbepaling van paprika's heeft volgens hem weinig van doen met het theoretische spel van vrije krachten op de markt van vraag en aanbod.<sup>7</sup>

Er is veel kritiek denkbaar en ook daadwerkelijk geleverd op het idee van een simpel zoeken naar evenwicht op een in werkelijkheid niet bestaande transparante, homogene en open arbeidsmarkt. Als gedachten experiment heeft het uiteraard zijn waarde, maar de vraag is gerechtvaardigd hoe waardevol voor praktisch handelen een idee is dat aan zoveel voorwaarden moet voldoen. Laten we echter eerst onderzoeken hoe het idee tot stand is gekomen. Want hoe algemeen gedeeld het standaardmodel ook is, het is niet de enig denkbare theorie. Het model is voorafgegaan door een theorie die uitging van een andere bepaling van de loonhoogte. Een bepaling die een zekere mate van objectiviteit in zich leek te dragen.

## De klassieke theorie

Het gaat hier om de arbeidswaardeleer die van Adam Smith tot Karl Marx het debat bepaalde. Deze studie is niet de plaats om die theorie uitvoerig te behandelen, maar met het oog op de discussie is het wel leerzaam er aandacht aan te besteden, zeker ook omdat de vroege vakbeweging op een heel andere manier tegen de loonontwikkeling aankeek dan tegenwoordig gebruikelijk is. In de toenmalige benadering keek men naar de kosten die waren gemaakt om een bepaald product te maken, een gedachte die naar het schijnt al teruggaat op ideeën van de Griekse filosoof Plato.<sup>8</sup> Deze kosten bepaalden volgens hen de prijs van alle producten, ook die van de arbeid. Adam Smith drukte dit als volgt uit: 'De geldprijs van arbeid wordt noodzakelijkerwijs geregeld door twee omstandigheden; de vraag naar arbeid, en de prijs van de kosten van levensonderhoud en genotsmiddelen'.<sup>9</sup> De vraag naar arbeid speelde dus bij Smith wel een rol, maar niet de allesoverheersende die we bij Pierson en Heertje aantreffen.

6 'There is no such thing as free market', Chang 2010: 1

7 Haegens 2015: 187 ev

8 Mandel 1980: 385

9 'The money price of labour is necessarily regulated by two circumstances; the demand for labour, and the price of the necessaries and conveniences of life.' Smith 1904: 95

Karl Marx ontwikkelde in zijn hoofdwerk *Het Kapitaal*<sup>10</sup> deze gedachte dusdanig verder dat niet alleen de waarde van de diverse waren werd bepaald door de erin gebruikte arbeid, maar ook de waarde van de arbeidskracht werd bepaald door de arbeid die noodzakelijk is om de arbeidskracht in stand te houden. In eenvoudiger woorden, het loon van de arbeider wordt bepaald door de hoeveelheid arbeid die nodig is om hem in stand te houden. In stand houden betekent hier niet alleen voorzien in de kosten voor het dagelijks leven van de huidige generatie, maar ook die van haar nakomelingen zodat er ook in de toekomst arbeiders zijn. Daar kwam nog bij dat de 'afgeschreven' arbeider in leven moest worden gehouden. De ondernemer die in Delft de grondslag legde van Gist-Brocades en Calvé, Jacques van Marken, vond al 'dat de kosten voor verzekering van den ouden dag moeten beschouwd worden als een deel van den kostenden prijs van den arbeid'.<sup>11</sup>

Deze wijze van waardebeoordeling gaat uit van een objectieve maatstaf waarmee de waarde van de waren, inclusief het loon kan worden vastgesteld. Om tot deze bepaling te komen, maakte Marx eerst onderscheid tussen twee verschillende waarden in een waar. De gebruikswaarde die voor iedere waar uniek en onvergelijkbaar is en de ruilwaarde die vergelijkbaar is doordat ze wordt uitgedrukt in geld. Mensen zijn niet in staat om gebruikswaarden te vergelijken maar wel de ruilwaarde en die laatste komt tot stand doordat het een in geld uitgedrukte maat is om de arbeid te vergelijken die is gebruikt om de natuur te bewerken. Daarbij is het volgens hem wel zo dat de werkelijke waarde niet altijd overeenkomt met de marktprijs. Die kan rond die waarde schommelen door de invloed van vraag en aanbod, maar op het moment dat beide in evenwicht zijn 'komt de marktprijs der waren overeen met zijn werkelijke waarde'.<sup>12</sup> Aangezien de loonarbeider in het productieproces meer produceert dan de waarde van zijn eigen voortbestaan ofwel zijn loon, blijft er een meerwaarde over die de bron is van de andere inkomensbestanddelen rente<sup>13</sup>, interest en winst. Het is dit idee geweest dat de arbeidersbeweging haar zelfvertrouwen gaf, want als arbeid de bron is van alle economische rijkdom dan lijkt het logisch dat diezelfde arbeid ook de macht over dat product verdient.

De theorie van Marx, van volledig begrip tot een gesimplificeerde versie, is in de geschiedenis van de politieke arbeidersbeweging en de daarmee verbonden vakbeweging tientallen jaren leidend geweest. In zijn studie over het Nederlandse kapitalisme citeerde Willem Vliegen in 1906 bijvoorbeeld instemmend Lasalle die schreef: 'De ijzeren loonwet die in de tegenwoordige verhoudingen, onder de wet van vraag en aanbod, het arbeidsloon bepaalt, is deze: dat het gemiddelde arbeidsloon immer beperkt blijft tot het voor aanschaffing van het noodzakelijke levensonderhoud benodigde, genomen naar den maatstaf, die gewoonlijk bij een volk tot het bloote bestaan en de voortplanting gevorderd wordt. Dit is het punt waarom het werkelijke dagloon in slingerzwaaiingen draait, zonder zich lang erboven te kunnen verheffen, of eronder te kunnen dalen'.<sup>14</sup> Volgens Vliegen was de ijzeren loonwet slechts gedeeltelijk buiten werking gesteld door het optreden van de vakbeweging, sociale wetgeving en het feit dat de arbeiders

10 Marx 2010

11 Marken 1889, deel 2: 248

12 Marx 1934: 22

13 In het dagelijks spraakgebruik worden de termen rente en interest vaak door elkaar gebruikt; in het economisch spraakgebruik betekent rente de vergoeding voor het gebruik van de grond en is interest de vergoeding voor geleend kapitaal.

14 Vliegen 1906: 56



op een hoger peil gesteld moesten worden om aan de eisen van de moderne productiewijze te kunnen voldoen; ze hadden meer nodig dan louter het noodzakelijke levensonderhoud. Maar verder stak in de ijzeren loonwet nog steeds een kern van waarheid, aldus de sociaaldemocratische politicus Vliegen die daarmee overigens inging tegen de meeste Marxisten die de IJzeren loonwet ook afwezen omdat het volgens hen mogelijk was door loonstrijd structureel boven dat niveau uit te komen.

Door de praktijk van alledag heeft men dit standpunt echter verlaten. Waar de praktische vakbondspolitiek mee te maken had, was immers de reële hoogte van het loon. Of daar nu een werkelijke waarde achter schuilging of niet. Daarmee verliet de sociaaldemocratie en de aan haar gelieerde vakbeweging echter ook een specifiek zicht op maatschappelijke verhoudingen, namelijk dat de bron van alle maatschappelijke rijkdom is gelegen in de arbeid. De keus voor een nieuwe kijk op de loonvorming is daarmee niet alleen een pragmatische keus geweest voor een ander zicht op de economische werkelijkheid, maar ook een politieke keus. Het was een keus die mede werd ingegeven door veranderingen in de economische theorie.

De mainstream economische wetenschap verliet in de jaren dat Marx aan zijn arbeidswaarde theorie werkte langzaam de klassieke politieke economie. In dit verband moeten we vooral denken aan de grensnuttentheorie die midden negentiende eeuw vorm had gekregen door de Oostenrijker Gossen.<sup>15</sup> Deze Oostenrijkse school, waartoe ook de aan het begin van deze paragraaf geciteerde Pierson behoorde, was onderdeel van een conglomeraat van neoklassieke scholen die in reactie op de objectieve pogingen van de klassieken (van Plato tot Marx zoals we zagen) om de waarde en prijs van marktwaren te bepalen, een subjectivistische weg insloegen. Dat zij deze weg insloegen was niet alleen een gedachte-experiment, maar ook een reactie op de opkomende arbeidersbeweging.<sup>16</sup> De arbeidersbeweging gebruikte de klassieke theorie immers om haar gelijk te halen in de strijd voor een andere maatschappij. De Oostenrijkse School ontweek het verdelings- en machtsprobleem in de economie en concentreerde zich op de totstandkoming van de goederenprijzen. Zij trachtte de prijs van alle waren te verklaren uit het nut dat deze waren hebben voor de gebruiker. In deze waardebepaling doet zich echter een paradox voor, de zogeheten waardeparadox die voortkomt uit het feit dat om maar iets te noemen diamanten heel erg duur zijn en dus een hoge waarde vertegenwoordigen, maar lucht die zelfs geheel gratis is ontegenzeggelijk belangrijker is voor ieder mens. De Oostenrijkers losten dit probleem op door onderscheid te maken tussen de objectieve en de subjectieve gebruikswaarde van goederen.

Dit onderscheid heeft ervoor gezorgd dat niet de intensiteit van de behoefte als zondanig de waarde bepaalt, maar de behoefte aan de laatst aangeschafte eenheid van ieder product, of anders gezegd: het grensnut. In deze gedachte komen de beide wetten van Gossen samen. De eerste luidt dat het grensnut van een waar afneemt bij toenemende consumptie, de eerste geconsumeerde aardappel heeft een hoog nut, de volgende aardappel ook, maar al gauw treedt verzadiging op en daalt dus ook de behoefte aan nog meer eenheden aardappel. Bij sommige producten kan het overigens zeer lang duren voordat dit punt wordt bereikt, denk aan sigaretten, drugs en alcohol, maar altijd treedt er een verzadigingspunt op. Het uitgangspunt dat ieder mens dit punt zal proberen te bereiken voor elk product, maakt dat hij of zij zijn inkomen zo

<sup>15</sup> Andriessen 1972: 30

<sup>16</sup> Robinson 1973: 15

zal besteden dat het nut van de laatst bestede geldeenheid voor alle aankopen hetzelfde is, wat Gossen in zijn tweede wet vastlegde. De combinatie van beide wetten wordt door economen toegepast op alle bestedingen, ook die van ondernemers. Dus een ondernemer zal de waarde van de door hem te betalen lonen laten afhangen van het grensnut van hun toegevoegde waarde.

Gaandeweg accepteerden ook economen en politici van sociaaldemocratische huize de grensnuttheorie. Zonder tegenstribbelen ging dat echter niet. Dat blijkt wel uit een bericht in het dagblad van de SDAP, *Het Volk*, waar op 3 maart 1933 heftig werd gereageerd op Verrijn Stuart, de econoom die in de voetsporen van Pierson de werkloosheid van dat moment verklaarde uit een onvolkomen aanpassing van de lonen aan het algemeen gedaalde prijspeil. Volgens hem moesten de lonen verder dalen om de werkloosheid te bestrijden, wat de sociaaldemocratische criticaster de volgende opmerking ontlokt: 'De goocheltoer, die prijs als waarde doet verschijnen, is onontbeerlijk in het systeem-Verrijn Stuart'. Zowel prijsdaling als werkloosheid waren volgens deze anonieme criticus het gevolg van een overproductiecrisis. Dergelijke geluiden klonken echter steeds minder. De neoklassieke theorie werd meer en meer omarmd in kringen en publicaties van de arbeidersbeweging.

Zo schreef J. den Uyl, de econoom die in dienst van de Partij van de Arbeid in 1960 meeschreef aan pre-adviezen voor de Stichting van de Arbeid (STAR) dat die theorie inzichtelijk is. Maar hij tekende er wel bij aan dat deze gedachte twee 'onopgeloste problemen' kende door het optreden van bijna monopolies aan de kant van werkgevers en werknemers en het ingrijpen van de overheid. Door beide was er volgens de latere minister-president geen sprake van een vrije markt op het gebied van de loonvorming.<sup>17</sup> Dus zijn aanvaarden van de grensnuttheorie was niet onvoorwaardelijk. Inmiddels zijn er bij mijn weten geen sociaaldemocratische economen meer die het standaardmodel afwijzen. Hierboven hebben we Arnold Heertje al geciteerd die deze theorie volledig overneemt. Hij is altijd lid van de PvdA geweest. Heertje is vooral een studeerkamergeleerde, maar PvdA-lid Rick van der Ploeg bracht als lid van het kabinet Kok II (1998-2002) zijn ideeën ook in de praktijk. Van deze sociaaldemocraat is bijvoorbeeld de opmerking afkomstig dat de macht van de vakbonden gebroken moet worden als we willen streven naar volledige werkgelegenheid.<sup>18</sup>

Tot zover de theorie van het grensnut, die tientallen jaren het economisch debat heeft beheerst. Toch wrong er iets. In de praktijk zijn werknemers en consumenten natuurlijk geen wandelende computers die voortdurend het grensnut van ieder product berekenen, terwijl ook ondernemers dat niet doen. Die berekenen de productiekosten (arbeidskosten, grondstoffen, afschrijving machines en aan de bank te betalen interest) waar ze een bepaald percentage bovenop doen, de winstmarge. De praktijk lijkt hier de theorie in te halen. Zeker ook de grote maatschappelijke praktijk. Wat is namelijk het geval. Volgens de neoklassieke economen wordt het loon bepaald door de totalen van het grensnut van de verschillende lonen dat via vraag en aanbod tot een evenwichtssituatie op de arbeidsmarkt leidt. Daarnaast gold volgens hen nog steeds de Wet van Say, vaak samengevat als 'ieder aanbod schept zijn eigen vraag', maar letterlijk luidde deze wet 'producten kopen producten'<sup>19</sup> of nog weer anders gezegd, elk product dat wordt aangeboden vindt een koper. Voor de arbeidsmarkt betekent dit dat iedere arbeider

17 Uyl, den 1960: 31-32

18 Ploeg 1992: 69

19 De klassieke econoom Say (1767-1832) schreef: 'Les produits s'achètent des produits' (Andriessen 1972: 74)

die wil werken een baan zal vinden. Men maakte zich dan ook geen zorgen over de afzet, keek slechts naar de productie en verwachtte dat iedereen aan het werk zou komen (de vraag of de loonhoogte voor de arbeiders een prettig leven kon opleveren, is bij deze benadering niet van belang). Of anders gezegd, dat er altijd een evenwicht zal ontstaan waarbij iedereen aan het werk is. Crisissen van langdurige aard kunnen in deze theorie niet voorkomen.

De werkelijkheid liet echter zien dat ernstige economische crisissen en zeer hoge werkloosheid wel degelijk voor komen. Zowel in de jaren twintig als dertig van de vorige eeuw nam de werkloosheid soms toe tot schrikbarende hoogten, met immense armoede en menselijk leed tot gevolg. Deze werkloosheid kon niet meer worden verklaard uit een acceptabel niveau van frictiewerkloosheid, het feit dat mensen tussen twee banen in enige tijd zonder werk zitten, of korte conjunctuurschommelingen. Ook de verstoringen op de vrije markt als gevolg van het optreden van de overheid en het kartel van de arbeid, de vakbeweging, leken niet in staat de aanhoudende hoge, structurele werkloosheid te verklaren. Het was tijd voor een accentverschuiving binnen het neoklassieke paradigma; economen moesten anders naar de werkloosheid leren kijken.

De naam die onlosmakelijk verbonden is aan deze andere kijk is die van John Maynard Keynes. In de kern komt het erop neer dat hij en enkele collega's het loon minder als uitsluitend een kostenpost bekeken, maar het loon ook in zijn hoedanigheid van besteding zagen. Anders gezegd, arbeiders kosten de ondernemer niet alleen geld, maar omdat ze zijn producten kopen, leveren ze hem ook geld op. Deze theorievorming liep eigenlijk achter op of werd geïnspireerd door de maatschappelijke inzichten van een ondernemer als Henri Ford die al in 1914 begreep dat de lonen die hij aan zijn arbeiders betaalde ook weer inkomen voor hem genereerden<sup>20</sup>. Ford kwam op deze gedachte door wat betreft de te betalen loonhoogte de klassieke gedachte te hanteren dat het loon wordt bepaald door de kosten om de arbeiders, zijn vrouw en kinderen, inclusief zijn oude dag te vergoeden.<sup>21</sup>

Zover ging Keynes niet. In die zin is de door hem in gang gezette Keynesiaanse revolutie niet zozeer een paradigmaverandering maar meer een accentverschuiving binnen het neoklassieke paradigma.<sup>22</sup> Maar de Keynesiaanse accentverschuiving in het economisch denken bevestigde vanaf de jaren dertig het besef dat het voor een langere periode mogelijk is dat de bestedingen op een dusdanig laag peil blijven dat de productiecapaciteit ook een lange tijd niet volledig benut wordt. De wet van Say werkt dus zeker niet altijd.

Dat heeft te maken met het volgende verschijnsel. Geld dat wordt verdiend, kan worden geconsumeerd of gespaard. De meeste werknemers consumeren het grootste deel van hun inkomen, maar ondernemingen kunnen besluiten om hun inkomen niet direct uit te geven. Wat er volgens Keynes gebeurde, was dat ondernemers tijdens een crisis hun geld niet investeerden maar bewaarden voor betere tijden, dus niet productief inzetten. De werklozen bleven hierdoor aan de kant staan. En hier kon de staat een rol spelen door het doen van extra en liefst productieve uitgaven, waardoor er meer mensen aan het werk komen, inkomen verdienen en dus de Effectieve Vraag in de economie vergroten wat meer werkgelegenheid en

20 Of zoals hij het zelf stelde: 'The owner, the employees, and the buying public are all one and the same, and unless an industry can so manage itself as to keep wages high and prices low it destroys itself, for otherwise it limits the number of its customers. One's own employees ought to be one's own best customers' (Nilsson 2014).

21 Ford 1924: 123  
22 Visser 1973: 100

grotere afzet tot gevolg heeft. Het is deze gedachte die ten grondslag heeft gelegen aan diverse crisisbestrijdingsprojecten uit de jaren dertig, maar ook aan het Plan van de Arbeid dat door SDAP en NVV in 1936 werd gelanceerd. Cynisch maar daarom nog niet minder waar, kan worden gezegd dat ook de Nazi's met hun oorlogseconomie en bouwwoede een Keynesiaanse politiek voerden.

Na de Tweede Wereldoorlog leek deze gedachte in de gehele Westerse wereld gemeengoed. De staat kreeg daarom een veel grotere invloed op de economie dan menigeen nog slechts enkele tientallen jaren eerder voor mogelijk had gehouden. In economische handboeken werd dit goedkeurend beschreven als een gemengde of georiënteerde economie<sup>23</sup> die de feilen van de volledig vrije economie kon overkomen. Bij die feilen kunnen we denken aan ongewenste vergroting van de verschillen in inkomen en vermogen, de vorming van kartels, oligopolies en monopolies die de vrije gang der dingen verstoren, en tenslotte, maar zeker niet de minste, de onvoorspelbare conjunctuurschommelingen en crisissen.

Gaandeweg bleek echter dat het kapitalisme ook niet zonder problemen bleef als de overheid niet meer uitsluitend optreedt als een soort nachtwaker die ervoor zorgt dat het speelveld voor iedereen gelijk is en de munt stabiel, maar actief ingrijpt in de economie. Vlak na de oorlog bestond er grote consensus dat men in ieder geval niet terug wilde naar de vooroorlogse situatie, al klonken er ook stemmen dat de socialisten die altijd al voor een grotere staatsinvloed waren geweest, nu wel erg hun zin kregen. Maar er was meer dat zorgen baarde. Door de groeiende invloed binnen het na-oorlogse systeem van de vaak door haar leden opgejaagde vakbeweging veranderde de verhouding tussen arbeid en kapitaal drastisch. Voor Nederland komt die gewijzigde machtsverhouding duidelijk te voorschijn in de cijfers die de verdeling van het nationaal inkomen over de verschillende groepen producenten (arbeid, kapitaal en zelfstandigen) aanduiden. Het aandeel van de werknemers, de loonquote, steeg van 47,6 in 1960, via 54,7 (1970) naar 58,4 in 1979.<sup>24</sup> In diezelfde jaren werd het reële loon bijna tweeënhalve keer zo hoog, wat als nog een aanwijzing mag gelden voor de gestegen macht van de factor arbeid.

Deze toegenomen macht van de factor arbeid, tot uiting komend in de invloed van de vakbeweging, het premierschap van Joop den Uyl en de genoemde economische indicatoren verontrustte de leiders van de grote Nederlandse ondernemingen. Ze gaven uiting aan hun onvrede met een ingezonden brief in NRC Handelsblad op 13 januari 1976. Onder deze brief stonden de namen van de bestuursvoorzitters van AKZO, Amro, Nationale Nederlanden, Philips, RSV, Unilever, Shell, Stork en Hoogovens. In hun ogen werd er alleen nog maar gedacht aan het verdelen van de productie, maar niet meer aan hoe die productie kon worden vergroot.<sup>25</sup> Ze hadden daarmee wel een punt, want het was niet alles goud wat er blonk. Het prijsindexcijfer steeg jaarlijks met vele procenten, waarbij 1975 met een inflatie van 10,2% de kroon spande. De werkloosheid begon na de zeer lage cijfers van de Wederopbouwperiode ook weer te groeien. In 1960 was nog slechts 0,6% van de beroepsbevolking werkloos, in 1970 was dat 0,9% maar aan het eind van het decennium stond de teller op 3,9% en vrees bestond voor een nog veel verdere stijging.<sup>26</sup> Er was kortom weer sprake van een economische crisis, waar economen deze keer de term stagflatie, een vermenging van stijgende prijzen en stagnerende productie, op plakten. We

23 Andriessen 1972: 344

24 CBS, Statline

25 Hengel 2008

26 Een achteraf gezien terecht vrees, want de groei zette door tot 11,7% in 1983.

kunnen het echter ook gewoon een economische crisis noemen en zoals Naomi Klein indringend heeft beschreven, crisissen worden vaak gebruikt om het beleid te veranderen.<sup>27</sup>

## Hernieuwde discussie in de jaren 70

Door de weer aanzwellende werkloosheid vanaf begin jaren 70 van de vorige eeuw, wankelde de consensus die bestond over een Keynesiaanse aanpak. Blijkbaar kon de door staatsingrijpen tot stand gekomen vergroting van de effectieve vraag ook niet voorkomen dat er weer een economische crisis met massawerkloosheid ontstond. Het was tijd voor een nieuwe aanpak.

Die nieuwe aanpak lag klaar om te worden toegepast. Wat was namelijk het geval? In weerwil van de overheersende consensus was in de luwte, in vooral Chicago, een groep economen actief gebleven die een heel andere kijk op de rol van de overheid had. Ook zij bleven binnen het neoklassieke paradigma maar dichtten de overheid een heel andere rol toe. De nieuwe verstoring van het ideale evenwicht, en evenwicht is de situatie waarnaar volgens de neoklassieken de economie altijd tendeert, was volgens hen juist het gevolg van een te grote effectieve vraag. Te hoge lonen en vooral te hoge overheidsuitgaven dus. De staat met haar politiek van extra uitgaven, indien nodig bekostigd door geldschepping ('de geldpersen aanzetten'), is volgens deze economen juist een verstoorder van de markt en daardoor een veroorzaker van crisissen. Vanwege de kritiek op het monetaire beleid van de Keynesiaanse regeringen staan aanhangers van deze de 'Chicago School' ook wel bekend als monetaristen.

Wat deze economen, met kopman Milton Friedman voorop, voorstonden en waar ze zich in het tijdperk tot de crisis van de jaren zeventig eenzame strijders in voelden, was hun volste vertrouwen in het vrije spel van economische krachten. Dit spel, als het eerlijk gespeeld kon worden, zou vanzelf leiden tot een natuurlijk evenwicht. Naomi Klein heeft hun lonken naar natuurkundige opvattingen beschreven als een heilige leer die niet onderhevig mocht zijn aan discussie. Ik kan de verleiding hier niet weerstaan om haar uitgebreid aan het woord te laten 'De kern van zo'n heilige leer uit Chicago was dat de economische krachten van aanbod, vraag, inflatie en werkloosheid als natuurkrachten werkten, stabiel en onveranderlijk. Op de waarlijk vrije markt die men zich tijdens de colleges en in de teksten uit Chicago voorstelde, verkeerden deze krachten in een volmaakt evenwicht: aanbod stond in verband met vraag zoals de maan de getijden bepaalde. Als economieën last hadden van hoge inflatie, werd dat volgens de rigoureuze monetaristische theorie van Friedman onveranderlijk veroorzaakt door misleide beleidsmakers die hadden toegelaten dat er te veel geld in het systeem stroomde in plaats van de markt zelf haar evenwicht te laten vinden. Net zoals ecosystemen zichzelf reguleren en in evenwicht houden, zo zou ook de aan zichzelf overgelaten markt precies de juiste hoeveelheid producten tegen precies de juiste prijzen creëren, producten die werden gemaakt door arbeiders die precies de juiste lonen verdienden om die producten te kopen – een paradijs van overvloedig werk en grenzeloze creativiteit, zonder inflatie'.<sup>28</sup> Klein toont in haar boek vervolgens hoe volgelingen van Friedman, de 'Chicago Boys', hun twijfelachtige sporen hebben verdiend in het adviseren van diverse dictatoriale regimes in Zuid-Amerika.

---

<sup>27</sup> Klein 2009

<sup>28</sup> Klein 2009: 68

Ook in gematigder landen wonnen de ideeën van de monetaristen echter aan invloed. Margaret Thatcher, Ronald Reagan en Ruud Lubbers zijn namen die in het Westen hun politiek door de Chicago School lieten beïnvloeden. Het terugdringen van de overheidsinvloed was de aanpak die uit hun geloof in de juistheid van Friedman c.s. volgde. Alleen door aan te haken bij de ‘monetaristische revolutie’<sup>29</sup> kon immers het vrije spel zijn werk weer doen. Deze revolutie werd gretig aangegrepen door rechtse politici die voor hun gevoel al enkele decennia in de hoek zaten waar de klappen vielen. Zij waren noodgedwongen akkoord gegaan met de Keynesiaanse aanpak om de staat een grote rol te laten spelen in de economie, maar dat ging niet van harte. Nu de gemengde economie ook niet onfeilbaar bleek te zijn, was het tijd om uit de kast te komen en terug te grijpen op oude zekerheden. De theorieën lagen in Chicago voor het oprapen. Er moest nog wel wat weerstand worden overwonnen, maar zeker na de val van de Berlijnse Muur toen een mogelijk alternatief voor de Westerse aanpak uit beeld verdween, ging vrijwel iedereen om. Iedereen, inclusief de sociaaldemocraten, leek overtuigd van de juistheid van de monetaristische theorie. Tot 2007.

### Toch weer een crisis

Alweer was de werkelijkheid weerbarstiger dan de economische vooruitzichten over een permanente groei zonder crisissen. In 2007 barstte in de Verenigde Staten de bom die vrijwel niemand verwacht had. Het bleek dat een groei die voor een aanzienlijk deel was gebaseerd op krediet niet voortdurend kan doorgaan. Aanvankelijk verwachtten velen nog dat het een Amerikaans probleem was dat nauwelijks de oceaan zou oversteken. Dat bleek echter niet het geval te zijn en na een aarzelend begin ontwikkelde de crisis zich tot een forse aanslag op de economie, met grote werkloosheid en onzekerheid voor velen.

De overheid redde diverse financiële bedrijven om ze te vrijwaren van een faillissement maar sloeg daarna de door monetaristen aangemoedigde weg van bezuinigen en loonmatiging gewoon weer in. Al klonken er her en der stemmen dat er Keynesiaans moest worden geïnvesteerd, de opeenvolgende regeringen lieten zich sinds het begin van de crisis niet afleiden van hun motto dat het land de crisis uitbezuinigd kan worden. Daarbij maakte de politieke kleur nauwelijks verschil.

Er waren grofweg twee gangbare kritieken op deze aanpak. De Keynesiaanse zoals verwoord door bijvoorbeeld de econoom Reuten (voormalig hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam en SP-senator) die volop heeft betoogd dat er juist moet worden geïnvesteerd. De crisis is in zijn ogen voor een aanzienlijk deel een vervolg op de crisis van de jaren 70. Na die crisis werden de lonen gematigd zodat het loonaandeel in het BBP daalde, maar de consumptie bleef redelijk op peil door uitbreiding van de kredietfaciliteiten. Anders gezegd, de werknemers hielden hun bestaanspeil op niveau door te lenen. Nu bezuinigen en de lonen matigen zal volgens Reuten niet leiden tot herstel maar juist tot stagnatie.<sup>30</sup> Overigens is de marxist Reuten niet de enige met kritiek op het bezuinigingsbeleid. PvdA-coryfee Wouter Bos, CPB-baas Coen Teulings, EUR-hoogleraar Bas Jacobs en VVD-er Robin Fransman uitten soortgelijke kritiek op de fanatieke bezuinigingsdrift van de diverse kabinetten. Vanuit de Keynesiaanse aandacht voor vergroting

29 Burda & Wyplosz 2013: 532

30 Reuten 2010

van de effectieve vraag is hun reactie begrijpelijk, al konden ze hun ideeën niet politiek verzilveren. Daarvoor is het monetaristische mantra dat het huishoudboekeje op orde moet zijn sinds de jaren 80 te sterk ingeprent in de Nederlandse en Europese politiek.

Naast de Keynesiaanse kritiek is er nog een andere kritiek op bezuinigingen en loonmatiging te horen geweest. Al jaren schrijft Alfred Kleinknecht (voormalig hoogleraar economie) dat loonmatiging korte termijn politiek is, maar een economie op langere termijn geen problemen heeft met loonstijging. Dat zit volgens hem zo. Omdat loonmatiging de werkgevers een voordeel geeft, ontnemt ze hen de prikkel om te investeren in productiviteitsverhogende middelen. Loonmatiging werkt stagnatie dus juist in de hand.<sup>31</sup> Kleinknecht is hier een aanhanger van het door Schumpeter ontwikkelde idee van de creatieve vernietiging (*creative destruction*). Wat op korte termijn een nadeel voor veel partijen lijkt, is omdat het de ruimte vrijmaakt voor nieuwe initiatieven, op den duur voor iedereen het beste. Dus, al gaan er misschien bedrijven failliet door te sterke loon- en onkostenstijgingen omdat deze verhoging bedrijven dwingt om te innoveren, de economie als geheel wordt er beter van.

## De rol van het denkkader

Weliswaar is er in de afgelopen decennia op diverse manieren kritiek geuit op het neoklassieke standaardmodel, dat neemt niet weg dat die denkwijze alle stormen heeft doorstaan. Het is nog steeds het leidende idee als het gaat om de verhouding tussen loon en werkgelegenheid. Uiteraard zijn economen niet helemaal wereldvreemd, al zijn er auteurs die stellen dat economie eigenlijk niets met wetenschap te maken heeft,<sup>32</sup> en daarom passen ze hun ideeën en modellen dusdanig aan dat ze meer in overeenstemming zijn met de werkelijkheid. Dat is bijvoorbeeld gedaan in de volgende drie varianten op het standaardmodel.<sup>33</sup>

Deze varianten van het standaardmodel verklaren waarom de lonen star resp. 'te hoog' zijn. Het gaat om het impliciete-contractmodel, het efficiënte-loonmodel en het *insider-outsider*-model. Het *impliciete-contractmodel* voegt aan het standaardmodel de veronderstelling toe dat werknemers risico's mijden terwijl werkgevers (bedrijven) risiconutraal zijn. Als de economische activiteit fluctueert dan zal ook de vraag naar arbeid fluctueren. In het standaardmodel zal het loon dan regelmatig naar beneden en dan weer naar boven worden aangepast. Omdat werknemers risicomijdend zijn, hebben zij liever een iets lager vast loon dan een fluctuerend loon. Aangezien de werkgever risiconutraal is, is deze bereid het loonrisico van de werknemers te 'verzekeren' door hen een vast loon te bieden dat iets lager is dan het loon gemiddeld zou zijn als het zou fluctueren met de vraag. Deze uitruil van risico tegen een vast maar lager loon kan onderdeel zijn van een impliciete afspraak of een expliciet contract tussen de werkgever en zijn werknemers. Als zich nu een terugval in de vraag naar de producten van het bedrijf voordoet, kan dit het loon van zijn personeel niet verlagen en besluit daarom een deel van het personeel te ontslaan om op de loonkosten te bezuinigen. Er ontstaat dan werkloosheid, maar die leidt er niet toe dat het loon zich naar beneden aanpast want daarover bestaat een afspraak of contract.

<sup>31</sup> Kleinknecht 2014

<sup>32</sup> Ormerod 1995; Maris 2015

<sup>33</sup> De volgende paragraaf is vrijwel in zijn geheel overgenomen uit een ongepubliceerd overzicht dat Paul de Beer schreef voor dit onderzoek.

Een voor de hand liggende vraag is waarom de werkgever zijn werknemers, in ruil voor een nog lager loon, niet ook werkzekerheid garandeert. Het antwoord hierop is, dat werknemers de prijs hiervoor niet hoeven te betalen, omdat zij in geval van onvrijwillige werkloosheid een werkloosheidsuitkering ontvangen. Het inkomensverlies voor een werknemer die wordt ontslagen is dus beduidend kleiner dan wat de werkgever op de loonkosten bespaart door personeel te ontslaan. Daarom willen werknemers het werkloosheidsrisico wel zelf dragen (of beter: door de overheid laten verzekeren), terwijl zij voor het inkomensrisico als gevolg van fluctuatie in het loon wel bereid zijn een loonoffer te brengen. Op deze wijze verklaart de contracttheorie waarom de lonen in geval van oplopende werkloosheid niet worden verlaagd om het evenwicht op de arbeidsmarkt te herstellen.

Hoewel het impliciete-contractmodel is ontworpen om werkloosheid te verklaren, biedt het evenmin als het standaardmodel een antwoord op de vraag hoe structurele werkloosheid mogelijk is. Immers, in het contractmodel is de loonvoet *gemiddeld* lager dan in het standaardmodel, aangezien de werknemers met een lager loon genoegen nemen om het inkomensrisico te 'verzekeren'. De evenwichts werkgelegenheid is in dit model dus juist groter dan in het standaardmodel. Het model kan wel verklaren waarom de lonen over een conjunctuurencyclus minder variëren dan het standaardmodel voorspelt en dus ook waarom de conjuncturele werkloosheid sterker fluctueert. Daarvoor is het echter nodig te veronderstellen dat er een verplichte, collectieve werkloosheidsverzekering bestaat. Aangezien in het standaardmodel werkloosheid alleen als tijdelijk, kortdurend fenomeen mogelijk is, is het de vraag waarom er een werkloosheidsverzekering nodig zou zijn. Feitelijk moet het contractmodel dus eerst veronderstellen dat er hardnekkige werkloosheid voorkomt en dat er daarom een werkloosheidsverzekering bestaat om vervolgens te verklaren waardoor er werkloosheid ontstaat.

De centrale veronderstelling die aan het contractmodel ten grondslag ligt, dat werknemers risicomijdend en werkgevers risiconutraal zijn, lijkt ook steeds minder aan te sluiten bij de realiteit. Werkgevers proberen immers steeds meer risico's op werknemers af te wentelen, onder meer door meer personeel op een flexibel contract of als zzp'er in te zetten. Het ligt daarom steeds minder voor de hand dat een stabiel loon kan worden geïnterpreteerd als een verzekering tegen inkomensfluctuaties die de werkgever aan de werknemers biedt.

Een andere variant van het standaardmodel die verklaart waarom de lonen zich niet neerwaarts aanpassen als er werkloosheid is, is het *efficiënte-loonmodel*. In dit model wordt verondersteld dat de productiviteit van werknemers niet vast ligt, maar wordt beïnvloed door de hoogte van het loon. Op een 'ruimende' arbeidsmarkt zonder werkloosheid, worden werknemers niet geprikkeld om zich in te spannen. Als een werkgever een medewerker erop betrapt dat hij de kantjes ervan afloopt en hem daarom ontslaat, kan deze zonder probleem elders weer tegen hetzelfde loon aan het werk gaan: er is immers geen (onvrijwillige) werkloosheid. Om hun medewerkers te motiveren om harder te werken, zijn werkgevers in dit model daarom bereid om hen iets meer te betalen dan zij elders kunnen verdienen. Als zij dan worden betrapt op lijntrekken en worden ontslagen, zullen zij immers bij een andere werkgever met een lager loon genoegen moeten nemen. Doordat de werkgever een hoger loon betaalt, zal hij wel wat minder personeel aannemen. Als alle werkgevers deze strategie volgen, komt het geldende loon boven het evenwichtsloon te liggen en ontstaat er werkloosheid. Het risico op werkloosheid fungeert dan als afschrikking voor werknemers die zich onvoldoende inspannen, want als zij nu werkloos worden, kunnen zij niet automatisch weer bij een andere werkgever aan de slag. In dit model



wordt in feite met opzet werkloosheid gecreëerd om daarmee werknemers te disciplineren. Dat het loon boven het evenwichts loon ligt, is dan ook een keuze van de werkgevers en niet het gevolg van (te) veel eisende werknemers of vakbonden.

Het *insider-outsider-model* biedt een verklaring voor het bestaan van een gesegmenteerde arbeidsmarkt, met goed betaalde werknemers met een vaste voltijdbaan (de *insiders*) in het primaire segment en slecht betaalde werknemers met een flexibele of deeltijdbaan (de *outsiders*) in het secundaire segment. De *insiders* ontlenen hun bevoorrechte positie aan het feit dat de werkgever hen alleen tegen hoge kosten kan vervangen door andere werknemers. Dit komt in de eerste plaats doordat zij bedrijfsspecifieke kennis en ervaring hebben opgebouwd, waarover de *outsiders* niet beschikken. Als een werkgever een *insider* wil vervangen, moet hij niet alleen wervings- en selectiekosten maken om een geschikte nieuwe kandidaat te vinden, maar bovendien zal hij in de nieuwe medewerker moeten investeren om deze de benodigde bedrijfsspecifieke vaardigheden te laten opdoen. Door deze hoge vervangingskosten lopen zij weinig risico ontslagen te worden, zelfs niet als zij beduidend meer verdienen dan het salaris waarvoor de *outsiders* bereid zouden zijn hun baan over te nemen. Dit kan nog worden versterkt door het bestaan van wettelijke ontslagbescherming voor werknemers met een vaste baan, zoals de verplichting om een ontslagvergoeding te betalen.<sup>34</sup> Als gevolg hiervan reageren de lonen van de *insiders* nauwelijks op een verandering in de omgeving, zoals een oplopende werkloosheid. Zij lopen immers nauwelijks risico om ontslagen te worden.

Toch is dit niet voldoende om hardnekkige werkloosheid te verklaren, aangezien de lonen in het secundaire arbeidsmarktsegment wel meebewegen met de conjunctuur. De schommelingen op de arbeidsmarkt worden in dit model dus volledig geabsorbeerd door de *outsiders* in het secundaire arbeidsmarktsegment. Om te kunnen verklaren dat een deel van hen werkloos is, moet men aannemen dat zij een werkloosheidsuitkering kunnen ontvangen die (voor sommigen) hoger is dan het loon dat zij kunnen verdienen ten tijde van een recessie, waardoor zij niet bereid zijn de slechtste banen te aanvaarden. Daarmee krijgt de werkloosheid in dit model feitelijk een 'vrijwillig' karakter en wordt volledig verklaard door het bestaan van werkloosheidsuitkeringen.

Alle voorgaande theorieën over de loonvorming gaan uit van de veronderstelling dat een individuele werknemer een arbeidsovereenkomst afsluit met een individuele werkgever en eventueel individueel onderhandelt over de arbeidsvoorwaarden. In een land als Nederland is dat allang niet meer de realiteit. Hier komen lonen voor een belangrijk deel tot stand in collectieve onderhandelingen tussen een of meer vakbonden en een werkgever of werkgeversorganisatie. Het proces van loonvorming verloopt dan, theoretisch gezien, anders dan bij individuele onderhandelingen. Hier komen we in hoofdstuk 4 op terug.

## De onderzoeksvraag in het kort

Ondanks alle kritiek en aanpassingen blijft het aan de markt toebedeachte streven naar evenwicht dominant. Illustratief hiervoor is dat het Centraal Plan Bureau in zijn hoofdmodel SaffierII heel duidelijk schijft: "Het feit dat het werkloosheidspercentage een negatief effect op de

<sup>34</sup> Dat wettelijke regels de *insiders* beschermen wordt weer verklaard uit het feit dat zij goed georganiseerd zijn in vakbonden en mede langs die weg druk kunnen uitoefenen op de politieke besluitvorming.

loonvoet heeft, terwijl de loonvoet een negatief effect op de werkgelegenheid heeft, impliceert dat de arbeidsmarkt op termijn naar evenwicht tendeert'.<sup>35</sup> Treffend is dat in dit CPB-model op 107 bladzijden het woord 'evenwicht' 26 maal voorkomt. Dus terwijl de werkelijkheid van alledag laat zien dat van evenwicht nauwelijks sprake is, lijkt het voor deze topeconomen bijna een heilige graal.

Uitgaande van het standaardmodel heb ik voor dit onderzoek een eenvoudig model samengesteld waarvan wordt onderzocht of het waarheid bevat.

*Als de lonen boven hun evenwichtswaarde stijgen, heeft dat een negatief gevolg voor de winsten. Dalende winsten leiden tot dalende investeringen en daardoor een afnemende werkgelegenheid. Dus:*

*'loon (+,-) → winst (-,+) → investeringen (-,+) → werkgelegenheid (-,+)'.*

*Overigens kunnen de twee tussenstappen winst-investeringen theoretisch gezien weg worden gelaten, maar omdat deze in de publieke propaganda voor het model vaak worden genoemd, laten we ze vooralsnog in het model staan.*

Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek zal ik proberen aanbevelingen te formuleren hoe de vakbeweging in de toekomst met gedachtevorming over de relatie tussen loonkosten en werkgelegenheid om zou kunnen gaan.

We begonnen en eindigden dit hoofdstuk met uitspraken van economen die hun geloof in het evenwicht uitspreken. Verderop zullen we waar dat van toepassing is een aantal economische theorieën de revue laten passeren over de verhouding tussen loon en werkgelegenheid, de rol van vakbonden en het minimumloon, en de invloed van de loonontwikkeling op de economische groei. Maar eerst volgt eerst een historische beschrijving van de ontwikkelingen op het gebied van loon en werkgelegenheid in Nederland sinds de Tweede Wereldoorlog.

# Hoofdstuk 2

## Loonpolitiek van 1945 tot heden

Voor de oorlog was het vaststellen van lonen en prijzen in de marktsector vrijwel uitsluitend een zaak van werkgevers en werknemers. De overheid had wel randvoorwaarden in wetgeving vastgelegd zoals in de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 1927, maar in het politieke debat nam de meerderheid slechts schoorvoetend afstand van het idee dat de staat zich niet moest bemoeien met het vrije spel der maatschappelijke krachten. Voor de liberale stroming ligt dit voor de hand, terwijl bij de verschillende christendemocratische partijen het idee heerste dat mensen zonder staatsingrijpen veel onder elkaar kunnen regelen (soevereiniteit in eigen kring) en het in het algemeen beter is dat de staat pas ingrijpt als mensen zelf geen kans zien de betreffende kwestie te regelen (het subsidiariteitsbeginsel). Eigenlijk waren het vooral de socialisten die voor een machtigere staat waren, en dan het liefst pas als zij daarin de meerderheid in handen hadden. Zover was het echter nog lang niet, want de socialistische partijen gezamenlijk verwierven voor de oorlog nooit meer dan 27 van de 100 zetels in de Tweede Kamer.

Toch nam de greep van de staat op de economie steeds meer toe. Politici van de diverse stromingen zagen ondanks hun ideologische achtergrond in dat de ergste uitwassen van het kapitalisme slechts door overheidsingrijpen konden worden beteugeld. En soms dwongen de omstandigheden de overheid om op te treden. Zoals tijdens de oorlogseconomie van de Eerste Wereldoorlog toen de staat een aanzienlijk deel van de werkloosheidsuitgaven voor haar rekening nam. Liet men enkele decennia daarvoor de werklozen nog aan hun lot over, nu, in een tijd dat de vakbeweging aan macht had gewonnen en pas de oorlog een eind maakte aan een grote stakingsgolf, moest men wel ingrijpen.<sup>36</sup>

Ook de crisis van de jaren dertig leidde tot uitbreiding van de rol van de overheid. Een voorbeeld daarvan is de uit 1935 stammende Wet op het Algemeen Verbindend en Onverbindend Verklaren van Ondernemersovereenkomsten. Door deze wet kon de overheid ondernemers die een prijs- en productiekartel hadden gesloten, helpen door hun afspraken op te leggen aan andere ondernemers in dezelfde sector.<sup>37</sup> Deze wet stond model voor een wet die twee jaar later van kracht werd en ook afgesloten cao's een breder verspreidingsgebied gaf. Dat is de Wet op het Verbindend en Onverbindend Verklaren van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (AVV) die nog steeds geldig is.

Bij beide wetten trad de staat op als beschermer van gemaakte afspraken, maar de afspraken zelf waren nog nadrukkelijk een zaak van de sociale partners. Zij stelden de prijzen en lonen naar eigen goedvinden vast. De regering bleef daar buiten. Na de oorlog werd dat anders.

## Geleide loonpolitiek, achtergronden

De Nederlandse economie had fors geleden tijdens de Tweede Wereldoorlog. Verwoeste binnensteden, vernielde havens, geroofde machines en transportmiddelen, een deel van de bevolking weggevoerd en vermoord, anderen ten prooi gevallen aan een lange koude Hongerwinter; de opsomming kan naar believen worden uitgebreid. Hoe het ook zij, er stond de bevolking na de bevrijding een zware taak te wachten. Het land moest weer worden opgebouwd.

<sup>36</sup> Van Zanden 1989: 63-4

<sup>37</sup> Bruggeman 1999:166

Maar niet alleen dat, ook moest worden voorkomen dat het land evenals aan het einde van de vorige wereldoorlog een periode van grote arbeidsonrust tegemoet zou zien.<sup>38</sup> Midden in de oorlog hadden vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en vakbonden elkaar in het geheim ontmoet om te overleggen over de naoorlogse economie. In 1944 publiceerden zij een uitgebreid urgentieprogramma waarin onder meer prijszetting door de overheid en een loonregeling onder toezicht van diezelfde overheid waren opgenomen. Het urgentieprogramma werd direct na de bevrijding, op 8 mei 1945 wereldkundig gemaakt bij de oprichting van de Stichting van de Arbeid (STAR). Deze stichting ter 'bevordering van sociale vrede, orde en rechtvaardigheid'<sup>39</sup> heeft in de naoorlogse geschiedenis van Nederland een belangrijke rol gespeeld als overlegorgaan tussen werkgevers en werknemers.

Terwijl in bezet Nederland overleg plaatsvond, gebeurde iets dergelijks in Londen waar de Nederlandse regering in ballingschap was gevestigd. Ook daar ontwikkelde men plannen voor de toekomst. Plannen die goeddeels parallel liepen aan de gedachtegang van de oprichters van de Stichting van de Arbeid. Op 17 juli 1944 vaardigde koningin Wilhelmina in Londen het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) uit waarin een aantal maatregelen stond dat vooruit liep op de bevrijding van Nederland.<sup>40</sup> Een belangrijk artikel regelde dat werknemers die buiten eigen schuld tijdens de bezetting hun baan waren kwijtgeraakt, voor 'zoveel mogelijk' bij hun oude werkgever konden terugkeren. Na de Bevrijding zag op 5 oktober 1945 een nieuw BBA het licht dat verder was toegesneden op de omstandigheden in bevrijd Nederland. In de artikelen 11 tot en met 20 stelde de wetgever het College van Rijksbemiddelaars (CvR) in dat bindende bevoegdheden kreeg op het gebied van lonen en cao's. Zonder toestemming van het College was het verboden de lonen of andere arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Artikel 19 bepaalde dat het College advies zou inwinnen bij de STAR die daarmee een wettelijke rol kreeg in het bestel, zij het een kleinere dan die de opstellers van het Urgentieprogramma voor ogen stond.<sup>41</sup>

Het CvR liet er geen gras over groeien en vaardigde al na tien dagen een beschikking uit waarin de lonen werden bevroren met dien verstande dat ze mochten worden verhoogd tot 115% van het op 31 oktober 1942 of 125% van het op 10 mei 1940 geldende loon. Het algemene streven was een verschil in loon waarbij de geoefende arbeiders 10% en de geschoolde arbeiders 20% meer dan de ongeschoolden zouden verdienen. In december 1945 kregen werkgevers de mogelijkheid om een kerstgratificatie toe te kennen, maar alleen als het in het betreffende bedrijf al gebruik was dit te doen.

Dergelijke directieven kende de Nederlandse economie voor de oorlog niet in die mate. Vanuit een centraal punt oefende een regeringsinstantie nu toezicht uit op de loonontwikkeling. De geleide loonpolitiek was geboren. Deze politiek paste binnen een nieuwe consensus dat de overheid niet meer alleen als een soort nachtwaker land en inwoners diende te beschermen, maar ook actief hoorde in te grijpen in het economische leven. Voor deze nieuwe aanpak, die naar de bekendste bedenker Keynesianisme wordt genoemd, waren voor de oorlog al aanzetten geweest, maar nu brak ze pas echt door.<sup>42</sup> De oprichting van een Centraal Plan Bureau (CPB, 1947) sloot naadloos aan op de nieuwe visie waarin de ongebreidelde concurrentie zou worden beteugeld.

38 De Jong 1988: 212

39 Bruggeman 2005:10

40 Militair Gezag 1945: Staatsblad E52

41 Vos 2011: 103

42 Knoester 1989: 70

Enkele jaren later werd de economie in productschappen verdeeld waarboven de Sociaal-Economische Raad (SER, 1950) als overlegorgaan tussen werkgevers, werknemers en namens de regering aangestelde onafhankelijke Kroonleden het belangrijkste adviesorgaan werd. De STAR bleef bestaan en adviseren inzake de loonontwikkeling, maar de SER had een uitgebreidere taak omdat de regering wettelijk verplicht was advies bij haar in te winnen over bredere aspecten van de sociaal-economische politiek. De advisering werd, doordat er nu ook onafhankelijke deskundigen bij waren betrokken, iets op afstand gezet van de sociale partners.

Om Nederland er weer bovenop te helpen en de te verwachten bevolkingsgroei op te kunnen vangen ontwikkelden de regeringen vanaf 1947 een industrialisatiepolitiek. Nederland dat nog gedeeltelijk een agrarisch karakter had en door het bezit van overzeese gebiedsdelen ook een koloniaal karakter, moest een industrieland worden. Dat de industrialisatie zou slagen, was echter geen gelopen race. Zelfs de door de VS verleende Marshall-hulp bood hier geen garantie voor. Om de kans op succes zo groot mogelijk te maken werd de economische politiek gestoeld op een aantal uitgangspunten. Een van die uitgangspunten zou door de toenmalige KVP-minister van Economische Zaken Van den Brink (1948-1952) later als volgt worden weergegeven: 'Het werkgelegenheidsdoel kan slechts worden bereikt wanneer een aangepaste investeringsstroom op gang wordt gebracht. Daarvoor is een redelijke rendabiliteit van het gehele Nederlandse bedrijfsleven noodzakelijk'.<sup>43</sup> Om dat te bereiken was het volgens een ander uitgangspunt noodzakelijk de consumptie te beperken en de arbeidskosten te beheersen. Zo werden loonmatiging en uitbreiding van de werkgelegenheid aan elkaar verbonden.

Het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV) dat na de bevrijding tamelijk snel weer de grootste en leidende vakcentrale was geworden, verklaarde in een manifest tot de regering in 1948: 'Wij achten beheersing van prijzen, huren en lonen onvermijdelijk, enerzijds om inflatie te voorkomen, anderzijds om de onmisbare uitbreiding van onze export en van onze industrie mogelijk te maken, Voorkoming van inflatie en exportuitbreiding zien wij als een primair arbeidersbelang, terwille waarvan het gerechtvaardigd is van de werknemers een zekere zelfbeheersing te vragen bij het stellen van looneisen.' (9 september 1948).<sup>44</sup> In 1946 had het NVV overigens nog wel geprotesteerd tegen de uitvoering van een loonstop. Eerst in een manifest dat mede was ondertekend door de katholieke en protestants-christelijke vakcentrales en later dat jaar tijdens een zelf georganiseerd Anti-Duurtecongres. Maar het protest beperkte zich tot deze voorzichtige speldenprikken; in principe bestond binnen de vakbeweging openlijke steun voor het regeringsbeleid. De neuzen stonden alle dezelfde kant uit en zelfs de communisten steunden, zij het weifelend en vaag, de industrialisatiepolitiek.

Terugkijkend lijkt het soms alsof de consensus eenvoudig was; iedereen steunde de loonmatiging om de economie uit het slop te krijgen. Over de manier waarop bestond echter wel degelijk verschil van inzicht. De sociaaldemocraten waren de grootste voorstander van een door de overheid geleide loonpolitiek. Confessionelen en liberalen hadden daar echter zo hun bedenkingen bij. Zij zagen in de ontwikkelingen een opdoemend 'staatsocialisme' en wilden het liefst dat de sociale partners zo snel mogelijk weer zelfstandig verantwoordelijk werden voor de loon- en prijsontwikkeling. Gezien de bijzondere omstandigheden van de naoorlogse

43 Van den Brink 1983:443

44 Liagre Böhl 1981:18

wederopbouw accepteerden zij de almacht van de staat, maar daar moest wat hen betreft zo snel mogelijk een einde aan komen. Het zou nog heel wat jaren duren voor het zover was; voorlopig regeerde een Rooms-Rode coalitie tot 1958 het land. Dat waren regeringen waarvan de kern telkens werd gevormd door een samenwerking tussen de Katholieke Volks Partij (KVP) en de PvdA. Dat de macht van de sociaaldemocraten daarin zeer groot was, kunnen we aflezen uit het feit dat vier van de vijf regeringen uit die periode naar de socialistische voorman Drees zijn genoemd. Tijdens al deze jaren voerde de regering een politiek waarmee ze de loon- en prijsontwikkeling in de hand hield om de economie te herstellen en te industrialiseren.

De werkgevers steunden vanzelfsprekend een loonpolitiek die de loonstijgingen binnen de perken hield. Zo hielden zij immers extra kapitaal vrij voor het doen van investeringen (of extra consumptie). Daarbij wilden zij binnen het systeem een mechanisme inbouwen dat zou leiden tot verbeterde arbeidsprestaties. Ook de selectie van personeel zou door dat mechanisme moeten verbeteren. De vakbonden van hun kant wilden een systeem dat de onderlinge loonverschillen tussen groepen arbeiders zou objectiveren, zeg maar eerlijker maken.<sup>45</sup> Werkgevers en vakbonden waren daarom beide voorstander van een vorm van werkclassificatie. Dit systeem moest de grofmazige verdeling tussen geschoold, geoefend en ongeschoold nader uitwerken en objectiveren. Daarnaast stond de vaststelling van de toegestane loonhoogte per gemeente. Zo werd aan de hand van een aantal criteria zoals plaatselijke kosten van levensonderhoud, het stedelijke karakter en de industriële ontwikkeling iedere gemeente ingedeeld in een klasse. Dit was overigens een systeem dat in de metaalindustrie al tientallen jaren bestond. Aldus kwam vanaf 1948 een ingewikkeld classificatiesysteem tot stand voor alle beroepen en functies. De door het CvR toegestane loonsverhogingen vonden plaats volgens dit systeem.

## De geleide loonpolitiek, 1945-1960

Omdat de industrialisatie mede afhankelijk werd gesteld van een gematigde loonontwikkeling, zorgden CvR en regering ervoor dat de geleide loonpolitiek leidde tot een daadwerkelijke matiging. Dat leidde soms tot maatschappelijke onrust omdat werknemers het gevoel hadden niet volledig mee te delen in de stijgende maatschappelijke rijkdom. Dat was een terecht gevoel want de lonen mochten slechts de stijging van het prijspeil volgen, de productiviteitsstijging ging aldus geheel aan de neus van werknemers voorbij. Sterker nog er moest door de vakbonden in discussies met de werkgeversorganisaties soms zelfs worden bevochten of er wel prijsstijgingen hadden plaatsgevonden.<sup>46</sup> Bovendien bleek het veel moeilijker om de prijzen die officieel ook aan een stop waren onderworpen in de hand te houden. Vanuit het NVV kwam daarom het initiatief voor prijzencommissies die de ontwikkeling controleerden en kans zagen om in duizenden gevallen zelfs terugbetaling van het te veel betaalde te bewerkstelligen.<sup>47</sup>

Het gevolg van de geleide loonpolitiek was een feitelijke loonstop in 1945 en 1946. Wel mochten, zoals we al hebben gezien, de lonen min of meer worden opgetrokken tot het vooroorlogse peil. Ook mochten werkgevers die dat vroeger al gewend waren in 1946 gratificaties toekennen. Een jaar later mochten wederom gratificaties worden uitgekeerd, met dezelfde

45 Bruggeman 1999: 219

46 Knoester 1989: 93

47 De Jong 1956: 320

beperking en de bepaling dat ze ten hoogste twee procent van het jaarloon mochten bedragen.

Naast de toegestane gratificaties was er nog een aantal maatregelen dat in het directe belang van de arbeiders was. Zo stelde de regering eind 1945 een 'loonvloer' in, waardoor voor het eerst sprake was van een wettelijk minimumloon.<sup>48</sup> Daarnaast kregen bedrijven al snel toestemming om korter te laten werken dan de in het BBA 1945 vastgelegde 48-urige werkweek. Maar verder was er in die jaren niet veel om over te juichen.

De loonstop werd doorgezet tot 1950, met uitzondering van de door PvdA-minister Joekes per 1 november 1948 toegestane 1 gulden per week voor getrouwde arbeiders die minder dan 71 gulden per week verdienden. Deze 'Joekesgulden' diende om de prijsstijgingen enigszins te compenseren. Maar de ontwikkeling van de prijzen bleef uit de pas lopen met die van de lonen, zeker na het uitbreken van de Koreaoorlog. Daarom werden loonsverhogingen onvermijdelijk. Op 1 januari 1950 volgde een Loonronde, waarbij de lonen maximaal met 5% mochten stijgen. Per 1 september van dat jaar was het noodzakelijk om een tweede algemene loonronde van alweer 5% toe te staan. Daarna volgden nog diverse loonrondes: maximaal 5% eind 1951, 2% in 1952 om de verplichte werknemersbijdrage in de werkloosheidsverzekering te compenseren, en wederom 5% in 1954.<sup>49</sup>

Na de eerste jaren van Wederopbouw bleek dat zowel werknemers als werkgevers los wilden komen van de geleide en strikte loonpolitiek. Voor de werknemers lijkt dit voor zich te spreken. De cijfers wezen immers uit dat de werknemers die volgens een cao-loon werden beloofd de rekening betaalden voor de economische groei. Zij zagen dat de economie sterker was geworden en wilden meedelen in de toegenomen welvaart. Waarom zou hun loon nog slechts de prijsstijgingen volgen zoals het beleid voorschreef? Bovendien waren de prijsstijgingen bijna niet bij te houden (1950 8,3% en 1951 10,4%) zodat door de achterlopende lonen de particuliere consumptie zelfs daalde. Minder consumptie is minder afzet, dus minder productie en derhalve minder banen. Deze daling van de consumptie leidde dan ook al snel tot een oplopende werkloosheid van 2,3% in 1950 naar 4,8% twee jaar later. Veel mensen hadden de crisis van de jaren dertig nog vers in het geheugen en waren doodsbenauwd dat die ellende zou terugkeren. De bestedingsbeperking (gevolg van oplopende prijzen bij rigide lonen) werd door de regering trouwens geënceneerd en toegejuicht om het tekort op de handelsbalans weg te werken dat door de snel stijgende prijzen was ontstaan.<sup>50</sup> De bonden waren het met deze politiek niet eens en weigerden ermee in te stemmen, maar openlijk protesteren deden ze niet. De vakbeweging wilde het spel niet op het scherpst van de snede spelen omdat de centrales er ondanks alle kritiek van overtuigd waren dat sturing van het loon- en prijspeil in het belang van de werknemers was. De onderlinge verschillen konden zo immers niet uit de hand lopen en te snel stijgende lonen zouden de winstgevendheid van het bedrijfsleven in gevaar brengen en dus de werkgelegenheid.

Wel klonk steeds vaker de roep om een ander mechanisme dan het slechts compenseren van prijsverhogingen zoals dat al jaren bestond. Kon de groei van de productiviteit niet beter als maatstaf worden gehanteerd? De vakbonden vonden veel werkgevers in dit streven aan hun

48 Fortuyn 1981:182

49 Windmuller 1970:318

50 Als de prijzen stijgen, wordt ook de export duurder waardoor deze terugloopt terwijl het voor het buitenland aantrekkelijker wordt om hierheen te verkopen. Dat kan leiden tot een tekort op de handelsbalans, de balans die de verhouding tussen export en import weergeeft. Een tekort betekent dat er minder wordt geëxporteerd dan geïmporteerd, waardoor er geld het land uitgaat om dit verschil te betalen.



zijde. In de sectoren waar het goed ging, waren dezen namelijk best bereid meer te betalen om zo arbeiders aan te trekken. Door het uitbetalen van 'zwarte' lonen, dat zijn lonen die niet werden aangemeld en bovenop de regelingslonen werden uitgekeerd, deden zij dat steeds vaker. Vanuit arbeidsintensieve sectoren klonk echter een ander geluid. De werkgeversorganisaties die beide stromingen moesten bedienen, kwamen in 1953 echter toch met een oproep dat het tijd was de geleide loonpolitiek los te laten en ruimte te geven aan meer differentiatie.<sup>51</sup> De al bestaande functieclassificatie zou hierbij goede diensten kunnen verlenen door de verschillen een bijna mathematische basis te geven. Dat de arbeiders op de werkvloer niet altijd even blij waren met de pogingen het hele productieproces in protocollen vast te leggen moge blijken uit de stakingen waarbij de tijdopnemer het object van de woede was. Dat deze stakingen tegen het invoeren van een prikklok of het tijdopnemen door speciaal daarvoor aangestelde controleurs niet door de erkende vakbeweging werden gesteund is even voorspelbaar.

Hoe dan ook, midden jaren vijftig was de economie op en top gezond. Er was een overschot op de betalingsbalans, de productie in de bedrijven groeide met 6, 7, of zelfs 10 procent en de werkloosheid bedroeg minder dan 4 procent. Tijd dus voor de arbeiders om te cashen, want die hadden een decennium loonmatiging achter de rug, de loonquote was gedaald van 47,8 in 1948 naar 42,9 vijf jaar later<sup>52</sup> en arbeiders waren zelfs actief aangespoord om te emigreren want beter zou het niet gauw worden.

Dat werd het dus wel. In september 1954 kwam er een zogenaamde Welvaartsronde van 6% loonsverhoging (maximaal) die werd gevolgd door een nieuwe ronde in maart 1956. De laatste bedroeg na stevige druk vanaf de basis weer 6%, maar daarvan was slechts de helft verplicht. Over de andere 3% mocht in de bedrijven worden onderhandeld waarmee het CvR toegaf aan de toenemende roep om differentiatie. Bedrijfstakingen waar het beter ging konden die extra procenten geven, terwijl andere takken daarvan konden afzien. In de bouwsector staakten tienduizenden arbeiders succesvol tegen het maar voor de helft uitbetalen van die 6%. In de praktijk gaven uiteindelijk alle ondernemers het volle pond, want het ging echt heel goed en overall was vraag naar meer arbeidskrachten om meer te kunnen produceren en dus meer winst te maken. In zo'n situatie zou achterblijven met de lonen averechts werken.

De economie draaide op volle toeren en door de gestegen lonen konden ook de arbeiders meer consumeren. Daardoor groeide de import sneller dan de export met een negatieve betalingsbalans als gevolg. Dat was voor de regering reden om weer op de rem te trappen. Als gevolg van het feit dat de twee loonronden van 1957 de welvaart niet verhoogden, nam de particuliere consumptie nauwelijks meer toe. Ze compenseerden namelijk slechts twee verslechtingen. De ene van 5,6% maakte de invoering van de AOW-premie, waardoor het nominale loon zou dalen, goed en de andere de landelijke huurverhoging van 2%, die het reële loon aantastte. Dit leidde niet alleen tot een kortdurende toename van de werkloosheid maar ook tot een herstel van de positieve handelsbalans. Daarmee was dit kerndoel van de regeringspolitiek gered en na een jaar daalde ook de werkloosheid weer, waarmee ook het tweede doel veilig was gesteld.

---

51 Bruggeman 1999:221

52 Van der Velden 2000:330

## Het einde van de geleide loonpolitiek, 1960-1970

De bestedingsbeperking van 1957 leidde het eind van de geleide loonpolitiek in. Zoals we al zagen kwam er ruimte voor differentiatie en het einde van de Rooms-Rode coalitie versterkte die tendens nog verder. Binnen de naoorlogse regeringen had altijd als consensus bestaan dat de centrale macht groot mocht zijn. Dat was een gevolg van de grootte van de sociaaldemocratische partij die staatsmacht immers in haar vaandel had staan. De coalitiepartners gingen daarin mee vanuit de wens snel uit de ellende van de oorlog te komen. Toen de gelegenheid zich voordeed kwamen de aloude ideeën van subsidiariteit en soevereiniteit in eigen kring echter weer bovendrijven. Confessionelen daarin bijgestaan door de liberalen konden nu afstand nemen van het al vanaf het begin door hen ongewenste 'staatsocialisme'. Op basis van een niet unaniem SER-advies ging de nieuwe regering in 1959 definitief over naar het productiviteitsprincipe. De loonstijging mocht worden afgeleid van de ontwikkeling van de productiviteit per bedrijfstak, maar wel gelimiteerd om de lonen niet te ver uiteen te laten lopen. Daarvan zou namelijk arbeidsonrust het gevolg kunnen zijn omdat werkenden in sectoren die het minder goed deden dan noodgedwongen genoeg moesten nemen met veel lagere lonen dan degenen die werkten in beter presterende sectoren.

De arbeidsonrust kwam er toch. Aan het eind van de jaren vijftig legden in diverse sectoren werknemers het werk neer uit onvrede over de nog steeds rigide loonpolitiek. In de Amsterdamse haven, bij het busvervoer, in de grafische sector en bij de omroep werd gestaakt, meestal tegen de wil van de bonden. Dat was anders in 1960. Toen staakten 40.000 bouwvakkers enkele weken aaneen om de werkgevers maar eigenlijk de regering op de knieën te dwingen. Wat was er aan de hand. Na lang onderhandelen had het CvR ingestemd met een tussen werkgevers en vakbonden overeengekomen loonsverhoging. Voorwaarde was wel dat de bouwpatroons beloofden de loonstijging niet in hun prijzen door te berekenen. Die trokken zich vervolgens uit het overleg terug. Geleid door de vakbeweging brak nu de grootste staking sinds jaren uit om de loonsverhoging doorgang te doen vinden, onafhankelijk van de vraag of de aannemers deze kostenverhoging in de prijzen doorberekenen. Na twee weken staken haalden de werkgevers bakzeil.

De diverse stakingen zorgden voor een opwaartse druk op de lonen terwijl daarnaast in diverse bedrijven die meer personeel nodig hadden zwarte lonen werden uitbetaald. Zo werd de geleide loonpolitiek gepasseerd door werkgevers die handen tekort kwamen en werknemers die meer wilden delen in de toegenomen nationale welvaart. Om wat tegendruk te geven en tegelijk extra arbeiders aan te trekken en niet te veel te hoeven betalen, waren werkgevers trouwens al in de jaren vijftig begonnen met het zelfstandig werven van gastarbeiders in Italië en Spanje. Later kwamen daar Joegoslavië, Turkije en Marokko bij en in 1961 werd het aantrekken van vreemde arbeid ook regeringsbeleid. Maar voorlopig was deze toename van het aanbod aan arbeid niet genoeg om de loonstijging te beteugelen. Aan alle kanten werd duidelijk dat de economie gebaat was bij een minder strakke overheidshand en dat idee sloot zoals gezegd aan bij de opvattingen binnen de heersende regeringspartijen die immers niet veel ophadden met het bestaande 'staatsocialisme'. De geleide loonpolitiek wankelde. Toen de regering de SER om een advies vroeg over nieuwe productiviteitsnormen, greep dit orgaan het verzoek aan om zich te beraden op de gehele loonpolitiek. Er waren intern weliswaar meningsverschillen, maar uiteindelijk volgde in 1962 een advies dat door regering en parlement werd vertaald in een wijziging van het BBA.

Vanaf 20 juni 1963 deed het CvR een stapje terug en kwam de loonvorming in handen van de Stichting van de Arbeid. Maar niet zomaar. In het nieuwe systeem zou de SER op basis van de Macro-Economische Verkenningen (MEV) van het CPB een aanbeveling doen voor een aanvaardbare loonontwikkeling. Vervolgens sprak de regering zich uit over dit advies, waarna werkgeversorganisaties en vakcentrales intern de aanbeveling bespraken. Pas daarna volgden onderhandelingen in de STAR over het algemeen aanvaarde loonpeil. Het CvR bleef optreden als een soort scheidsrechter bij conflicten binnen de STAR en kon zelfs op eigen initiatief besluiten geen toestemming te verlenen bij cao's. Het was kortom een zeer ingewikkeld stelsel, met voor elk wat wils (een beetje meer staat, een beetje minder staat), maar één ding was duidelijk. De geleide loonpolitiek uit het BBA van 1945 was ten grave gedragen.

Na de wijziging van het BBA volgde een weken durende loonbeweging. Op 1 juli verklaarde de Katholieke Arbeiders Beweging (KAB) dat de lonen omhoog moesten om een eind te maken aan de uitbetaling van zwarte lonen en het werken bij koppelbazen. De arbeiders wachtten de onderhandelingen niet af. Vanaf 14 augustus staakten werfarbeiders in Amsterdam uit protest tegen het feit dat arbeiders bij koppelbazen meer verdienden dan het vaste personeel. Andere bedrijven volgden; er waren overal actievergaderingen. Ondernemers maakten daarop een einde aan het koppelbazenprobleem, maar dreigden de stakers ook met ontslag. Op 9 september gingen twee bedrijven overstag en zegden loonsverhogingen toe die hoger waren dan in de cao toegestaan. De werkgeversorganisatie in de metaal spande tegen die bedrijven een civielrechtelijke rechtszaak aan. Maar dit was een achterhoedegevecht. Het tij was niet meer te keren, ook al niet omdat de grootste vakcentrale inmiddels ook helemaal om was. NVV-voorzitter Kloos verklaarde op 6 juli 1963 dat de loonpolitiek per bedrijfstak dan toch maar vrij moest worden, zoals door KAB en CNV al langer was bepleit.<sup>53</sup>

De gevolgen van de nieuwe invulling van het BBA bleven niet uit, werkgevers en vakbonden, soms aangejaagd door wilde stakingen, buitelden over elkaar heen om de lonen te verhogen. Beide partijen vanuit hun eigen specifieke belangen, maar het resultaat was hetzelfde. De lonen stegen soms zo hard dat werd gesproken over een loonexplosie, zoals in 1964 toen de stijging 15% bedroeg. De regering keek het even aan, in de hoop dat het nieuwe systeem grip zou krijgen op de ongebreidelde loonstijgingen, maar dat was nauwelijks het geval. Daarom weigerde de minister van Sociale Zaken op 21 mei 1966 om voorlopig nog cao's goed te keuren en besloot een paar weken later om de bevoegdheden van de Stichting over te dragen aan het CvR.

In weerwil van het regeringsingrijpen bleef de Stichting erbij dat er een echt vrije loonpolitiek moest worden gerealiseerd. Een belangrijk argument was nog steeds dat de algemene maatregelen geen recht deden aan de verschillen in diverse sectoren. Als er dan toch van hoger hand moest worden ingegrepen dan zagen de leden van de Stichting liever dat de minister dat buiten het CvR om deed. Uiteindelijk won deze gedachte het pleit.

## Loonwet en looningrepen, 1970-1982

In 1968 diende de regering het wetsontwerp op de loonvorming in, ofwel de Loonwet. In het ontwerp werd voorgesteld de loonvorming geheel in handen van de sociale partners,

<sup>53</sup> Harmsen 1975:368

de cao-partijen, te leggen. Het CvR werd opgeheven en de cao's dienden alleen nog te worden aangemeld bij het ministerie van sociale zaken.<sup>54</sup> In de loonwet was echter wel opgenomen dat de regering in mocht grijpen in cao's wanneer het algemeen belang dit vereiste en zelfs kon de regering om dezelfde reden overgaan tot het instellen van een loonmaatregel en zo de algehele loonontwikkeling bevrozen. De vakbeweging die zoals we hiervoor hebben gezien er slechts onder de druk der omstandigheden moeizaam van overtuigd was geraakt dat de loonpolitiek vrij moest zijn, wees nu ook die restanten van een geleide politiek af en protesteerde. Volgens NVV-voorzitter Kloos was er sprake van een 'knevelwet'. Na veel politieke discussie en zelfs het dreigen met een kabinetscrisis als de wet niet zou worden aangenomen, kreeg het voorstel in september 1969 in de Tweede Kamer een meerderheid. Op 12 februari 1970 ondertekenden de minister en koningin de nieuwe wet die inging op 20 april. De overheid kon de macht waaraan zij sinds de oorlog gewend was geraakt echter maar moeilijk los laten. Voor het jaar om was kondigde de regering van VVD en confessionele partijen (ARP, CHU, KVP) een loonmaatregel aan. Deze was bedoeld om in de eerste helft van 1971 de loonstijging binnen de perken te houden nadat er in 1970 na grote stakingen in de havens en op de scheepswerven een uitkering ineens van 25 gulden per week voor de rest van het jaar, oftewel 400 gulden, voor iedereen in de STAR was afgesproken. De aangekondigde loonmaatregel werd door het NVV dat in de stakingsbeweging van 1970 grotendeels buitenspel had gestaan, beantwoord met een 1 uurstaking op 15 december waaraan ongeveer een miljoen mensen meedeed. Het mocht echter niet baten, de loonmaatregel ging gewoon door. En zo ging het nog diverse malen in het eerste decennium van de vrije loonpolitiek; maar liefst zes keren greep de minister in op grond van de hem in artikel 10 van de Loonwet verleende bevoegdheid. Zoals gezegd werd de eerste loonmaatregel al aangekondigd toen de inkt van de loonwet bij wijze van spreken nog nat was. Wel is het zo dat in augustus de loonmaatregel door de nieuwe regering met terugwerkende kracht werd ingetrokken, waarop de lonen over heel 1971 alsnog met gemiddeld 6,5% stegen. Deze feitelijke mislukking belemmerde de opeenvolgende regeringen niet om weer op te treden. Daardoor volgden soortgelijke ingrepen in 1974, 1976, 1980, 1981 en 1982. In het navolgende zal ik ze kort bespreken.<sup>55</sup>

De jaren zeventig vormen een periode van veel stakingen, de ene keer onder leiding van de vakbeweging, de andere keer geleid door vakbondsactivisten buiten het oog van de centrale organisaties. Een grote metaalstaking in 1972, om een voorbeeld te noemen, was door de rechter weliswaar verboden, maar brak toch uit, zij het zonder officiële steun van de vakbonden die zo voldeden aan het door de rechter opgelegde verbod. Aan het eind van datzelfde jaar kwamen na moeizame onderhandelingen de vakcentrales en werkgeversorganisaties tot een centraal akkoord. Een dergelijk akkoord was een praktisch uitvloeisel van de Loonwet van 1970. Na verschijning van de Miljoenennota in september van ieder jaar en de door het CPB berekende prognoses kwamen de vakbonden met hun arbeidsvoorwaardenbeleid. De drie notities waren vervolgens de basis voor overleg in de Stichting waarbij ook de regering soms werd betrokken. Dit overleg leidde af en toe tot een Sociaal Akkoord binnen welks grenzen de sociale partners vervolgens over de cao's onderhandelden. In 1973 kwamen werkgeversorganisaties en vakbonden er echter niet toe een centraal akkoord te sluiten. Begin van dat jaar waren er grote

54 Van Drimmelen 1987:20

55 Van Hulst 1982:70ev; Windmuller 1990:228ev; Knoester 1989

stakingen geweest onder het motto 'geen procenten maar centen' en dat werd ook de inzet van de onderhandelingen. Aanvankelijk leek het wel te lukken, maar de centraal afgesproken prijscompensatie met een bodem en afnemend naarmate het salaris hoger was, stiet op verzet van de leden van de werkgeversorganisaties. Op ledenvergaderingen wezen zij het akkoord af. De regering werd inmiddels geplaagd door de eerste oliecrisis die leidde tot oplopende prijzen en werkloosheid. Daarom besloot de regering Den Uyl (PvdA, KVP, ARP, PPR, D66, 1973-1977) tot een ingreep in de loonontwikkeling. De regering wilde onder druk van de oliecrisis niet alleen de loonontwikkeling beteugelen. Ook de inkomensontwikkeling van zelfstandigen moest worden beperkt. Daarom vond de ingreep niet plaats in het kader van de Wet op de Loonvorming, maar door met een nieuwe wet te komen. Dat was de Machtigingswet 1974. De ingreep vond overigens in de geest van de tijd plaats in de vorm van beperking van een vast bedrag. De initiële lonen mochten niet harder stijgen dan 45 gulden bruto per maand. Ook de prijscompensatie werd beperkt. Per saldo mochten de contractlonen<sup>56</sup> volgens de maatregel niet harder stijgen dan 3%. Vanwege de door alle partijen onderschreven ernst van de situatie gingen werkgevers en vakcentrales akkoord, zij het niet zonder morren.

De regering Den Uyl was nog grotendeels doordeesemd van Keynesiaanse gedachten en probeerde de werkloosheid te bestrijden door de effectieve vraag te vergroten door overheidsinvesteringen. Ze trok bijvoorbeeld bijna 5 miljard uit om de werkgelegenheid te vergroten in vooral de bouw.<sup>57</sup> Veel haalde het niet uit, de werkloosheid bleef stijgen. Het officiële werkloosheidspercentage dat in 1970 nog 1,4% was geweest, was in 1975 al 4,9%. Deze toename verontrustte alle partijen. Dat gold ook voor de inflatie (in 1974 10,1% en in 1975 10,7%) en het percentage arbeidsongeschikten (1970 7,5% en 1975 10,3%). Toch kwamen werkgevers en vakbonden in 1975 weer niet tot een centraal akkoord. Daarop greep de regering wederom in door in 1976 voor een half jaar de loonontwikkeling te beperken tot de prijscompensatie. In de tweede helft van het jaar kwam het kabinet met twee vervolg looningrepen. Op 1 juli kreeg iedereen een bruto loonsverhoging van 30 gulden per maand, gevolgd door een eenmalige uitkering van 60 gulden bruto aan het eind van het jaar. Omdat deze loonkostenstijgingen werden gecompenseerd met een verlaging van de sociale premies gingen de werkgeversorganisaties akkoord. De vakcentrales moesten even slikken, maar gingen uiteindelijk ook akkoord. Het regeringsingrijpen in de lonen en sociale voorzieningen zorgde voor een kentering. De loonvoetstijging die in 1974 nog 15,7% had bedragen daalde snel tot 8,3% in 1977 en nog verder in de volgende jaren. Ook de stijging van de loonquote kwam tot stilstand.

In 1976 werd weer onderhandeld over een sociaal akkoord. De onderhandelingen liepen echter stuk op verschillen van mening over de automatische prijscompensatie die in 1971 was ingevoerd om achteraf de werknemers te compenseren voor de gestegen prijzen. De werkgevers wilden hier vanaf, de vakbonden hielden eraan vast. Omdat men er pratend niet uitkwam, werden de onderhandelingen afgebroken. In 1977 vonden grote stakingsacties plaats rond het in stand houden van de automatische prijscompensatie. Deze werden door de vakbeweging gewonnen, maar het bleek een pyrrusoverwinning. Het politieke klimaat was inmiddels namelijk ingrijpend veranderd. Hoewel de PvdA bij de verkiezingen van 1977 nog een grote overwinning

<sup>56</sup> Zie hoofdstuk 4 voor een uitleg van de begrippen initieel en contractloon.

<sup>57</sup> Van de Wiel 1990: 76

behaalde, zag Den Uyl geen kans om weer een kabinet te vormen. De enorme verkiezingswinst was geheel ten koste gegaan van de andere linkse partijen en hield zelfs een daling van het aantal linkse of beter 'socialdemocratische' zetels in.<sup>58</sup> De confessionele partijen die inmiddels waren gefuseerd tot het CDA begonnen nu aan een regeringsavontuur met de VVD. Een van de wapenfeiten van dit kabinet Van Agt-Wiegel is Bestek '81. Dat was een plan uit 1978 om de uitkeringen los te koppelen van de lonen in het bedrijfsleven en de overheid meer terug te laten treden. Dit plan mislukte op dat moment nog vanwege maatschappelijk verzet, onenigheid binnen het kabinet zelf over de snelheid van uitvoering en de economische ontwikkeling.

In het overleg tussen vakbeweging en overheid van 1979 eisten zowel CNV als FNV dat de koppeling tussen marktlonen en die van ambtenaren en trendvolgers in stand bleef, koopkrachtbehoud voor alle werknemers tot en met modaal en meer aandacht voor de werkgelegenheid. De FNV eiste in januari 20 gulden voor iedereen; een eis waar het CNV niet aan meedeed. Na het verzet tegen Bestek '81 was 1979 een jaar van sinds tijden ongekend veel arbeidsconflicten voor hogere lonen. Het aantal stakingen bedroeg in 1978 nog 62, maar steeg tot 102 het jaar daarop. Soortgelijke toenames zien we bij het aantal stakers (van 40.125 naar 187.134) en het aantal gestaakte dagen (31.386 naar 382.795).<sup>59</sup> De opwaartse druk op de lonen nam daardoor toe, iets wat de regering met lede ogen aanzag. De werkloosheid groeide nog steeds, het saldo op de betalingsbalans was negatief en de loonquote steeg weer. Tijd voor actief ingrijpen. Eerst drong de regering aan op een vrijwillige loonpauze, maar de sociale partners kwamen er niet uit; niet zo vreemd vanuit de vakbeweging bekeken want die voelde de hete adem van de vele wilde stakingen in haar nek. Maar ook de werkgevers waren bereid de lonen verder te laten stijgen, wat moge blijken uit het feit dat in het bijna afgesloten Sociaal Akkoord van eind 1979 een loonvoetstijging van ongeveer 7,5% was afgesproken. Toen de olieprijsen weer fors stegen en het CPB waarschuwde voor oplopende werkloosheid kondigde de regering in januari 1980 een loonpauze van twee maanden af die later met nog een maand werd verlengd.

De werkgeversorganisaties en vakbonden krijgen nu nogmaals de kans om met een Sociaal Akkoord te komen dat de regering kan bekoren. Maar wederom mislukken de pogingen daartoe en daarom kondigt de regering ondanks heftig verzet van de vakbeweging in het voorjaar een echte loonmaatregel af. Deze houdt in dat de prijscompensatie voor iedereen een gelijk bedrag van 26 gulden bruto per maand is en de periodieken worden gehalveerd. Omdat de sociale partners wederom geen akkoord weten te sluiten neemt het kabinet Van Agt eind 1980 weer een loonmaatregel. Ook nu wordt de prijscompensatie beperkt (twee procent lager dan de prijsstijging heeft bedragen) en ook het vakantiegeld moet eraan geloven (van 8% naar 7,5% met een maximum van 5200 gulden bruto). Daarnaast dreigt de regering in te grijpen in cao's die een loonsverhoging van meer dan 1% bevatten.

In 1982 neemt de regering alweer een loonmaatregel nadat het CPB berekent dat de loonvoetstijging 8% zal bedragen. De maatregel is vrijwel gelijk aan de loonmaatregel van 1981. In 1982 gebeurde er echter meer, het is het jaar van het beroemde Akkoord van Wassenaar.

58 Van der Velden 2010: 137

59 <https://socialhistory.org/sites/default/files/docs/overzicht-aantallen-stakingen.pdf> (26-10-2015)

## Het Akkoord van Wassenaar

Nadat het kabinet Van Agt II was gevallen doordat de PvdA-ministers zich eruit terugtrokken, kwamen er verkiezingen waarin de sociaaldemocraten wederom de grootste werden. Ze zagen echter geen kans om een regering te vormen waarna er een CDA-VVD regering aantrad onder leiding van Ruud Lubbers. In zijn regeringsverklaring van november maakte de nieuwe minister-president duidelijk dat er gezien de economische omstandigheden zou moeten worden ingegrepen. Ombuigingen, in het jargon van die jaren, betekenden onder meer dat de salarissen van ambtenaren als een voorbeeld voor de marktsector zouden worden gematigd en voor die marktsector stelde hij een ‘adempauze’ voor. Met het aantreden van de kabinetten Lubbers (1982-1994) draaide het regeringsbeleid definitief weg van de Keynesiaanse gedachte dat de overheid de investeringen in het bedrijfsleven moet aanjagen door conjunctuurbeleid. De overheid moest zich in hun ogen zoveel mogelijk terugtrekken uit de economie, dat betekende dat de staat beleidsmatig een stapje terug deed en de sociale partners hun werk liet verrichten, maar ook dat de overheid minder zelf voor ondernemer mocht spelen. Dat laatste leidde tot het naar de markt brengen van overheidsbedrijven.

In het kader van haar monetaristische visie probeerde de regering het financieringstekort terug te dringen om zo ruimte te geven aan meer investeringen door het bedrijfsleven. Daarnaast werd matiging van de loonkosten bestempeld tot HET middel om de werkloosheid terug te dringen.<sup>60</sup> Alleen door loonmatiging zouden ondernemers weer meer gaan investeren en mensen aannemen.

Voorlopig was het nog niet zover. Bij het aantreden van het eerste kabinet Lubbers vertoonde de economie nog steeds geen tekenen van herstel. Weliswaar was de handelsbalans weer positief, maar de particuliere consumptie en de investeringen daalden fors terwijl het aantal werklozen en arbeidsongeschikten bleef groeien. Werkgevers en vakbonden in de STAR wilden de aangekondigde regeringsingreep voor blijven en legden aan hun leden een akkoord voor, waarin ze zelf hun verantwoordelijkheid namen.

Op 24 november 1982 ondertekenden de voorzitters van de werkgeversorganisaties en de vakbeweging in Den Haag een document van nauwelijks meer dan een A4-tje, de *Centrale Aanbevelingen inzake Aspecten van een Werkgelegenheidsbeleid*, beter bekend als het Akkoord van Wassenaar dat zo heette omdat de woning van werkgeversvoorman Van Veen in die plaats stond en het akkoord daar werd beklonken. In deze overeenkomst onderschreven de sociale partners dat economische groei, prijsstabiliteit en verbetering van de bedrijfsrendementen essentieel waren voor verbetering van de werkgelegenheid. Binnen het meerjarenbeleid dat dit zou moeten bereiken werd het als belangrijk gezien dat de bestaande werkgelegenheid beter werd verdeeld. Deze herverdeling mocht echter niet leiden tot kostenverhoging en daarom deden de ondertekenaars een beroep op de cao-partijen om de al vastgelegde loonafspraken anders te besteden ofwel in te zetten voor de genoemde herverdeling van arbeid. Zo hoopten de leden van de STAR te voorkomen dat de overheid zou ingrijpen. In de woorden van het akkoord: ‘doen een dringend beroep op het kabinet om het mogelijk te maken dat partijen op basis van bovenstaande aanbevelingen in vrijheid op c.a.o. –niveau kunnen onderhandelen’.<sup>61</sup>

60 Knoester 1989:162

61 Stichting van de Arbeid 1982: 2

De ondertekenende partijen aanvaardden in het akkoord dat matiging van de loonontwikkeling noodzakelijk is om de werkloosheid te bestrijden en ze willen dit in vrijheid doen. Lubbers die weet had van de concept overeenkomst zegde in zijn regeringsverklaring toe dat hij ze deze vrijheid zou toestaan als het akkoord werd getekend. Consensus hierover heerste dus. De lonen zouden vrijwillig worden gematigd en de arbeidstijd verkort om meer banen te creëren. Het resultaat van deze matiging was dat de loonquote 6 procentpunten daalde tussen 1980 en 1985, waardoor de particuliere consumptie in die jaren nauwelijks steeg terwijl de investeringen van bedrijven wel groeiden. De andere kant van de uitruil ontwikkelde zich ook zoals verwacht. De arbeidstijd gemeten naar het aantal te werken uren in een voltijdsbaan daalde van 1829 in 1982 naar 1770 drie jaar later. Het werkloosheidspercentage bleef echter ongewijzigd hoog. Rond de 15% van de onzelfstandige beroepsbevolking volgens de toenmalige berekening.<sup>62</sup>

Anders ging het in de publieke sector. Daar was geen sprake van vrijwilligheid en kondigde de regering een korting op de salarissen aan van 3,5%. Na grote, massale acties van ambtenaren en uitkeringsgerechtigden om deze maatregel tegen te houden, bogen de bonden het hoofd en namen genoegen met een daling van 3%. Overigens betaalden niet alleen de ambtenaren het gelag. Het minimumjeugdloon werd met 10% verlaagd en ook de werkloosheidsuitkering en de uitkeringen op grond van de Wet op de Arbeids Ongeschiktheid gingen 3% omlaag.

De forse ingrepen van de regering leidden aanvankelijk niet tot afname van de werkloosheid en economische groei. Zeker toen de olieprijs fors kelderde zag het er niet best uit. Door de koppeling van de aardgasprijs aan die van de olie, betekende daling van de olieprijs immers minder staatsinkomsten. In 1987 kwam daar ook nog een beurskrach overheen; er waren er die toen een zware recessie verwachtten die de herinneringen aan de jaren dertig naar de kroon zou steken. Dat gebeurde niet, de reële economie groeide door, zij het matig. Daarbij bleef de werkloosheid per saldo hoog, en begon na enkele jaren van lichte daling weer aan een forse stijging.

Het leek erop dat de ingezette middelen niet optimaal werkten. Weer klonken de stemmen luider dat het loonbeleid minder centraal moest worden gestuurd. De centrale akkoorden zoals die in de STAR idealiter jaarlijks werden afgesloten, moesten plaatsmaken voor differentiatie per sector of bedrijf. Dat zou een eind kunnen maken aan loonrigiditeit, de rendementen van het bedrijfsleven marktconform maken en vervolgens de werkloosheid laten dalen. Deze roep om differentiatie paste uiteraard goed binnen het heersende politieke klimaat waarbij de centrale overheid en ver van de maatschappelijke basis afliggende instellingen aan macht inboetten. Het al eerder genoemde subsidiariteitsbeginsel uit confessionele hoek kwam hier goed samen met de liberale gedachte van een overheid die zich sowieso diende terug te trekken. Een uiting van die paradigma verandering was ook de wijziging van de Wet op de Loonvorming uit 1987. De wet werd zo aangepast dat de overheid nog slechts kon ingrijpen bij een 'acute noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door een of meer schoksgewijs optredende factoren'.<sup>63</sup> Het moest daarna wel raar lopen, wilde een regering nog een landelijke loonmaatregel invoeren zoals in de jaren zeventig zo geregeld was gebeurd.

62 Knoester 1989:160-161

63 Schuit 1995: 95



## Glorie van het poldermodel

Binnen de STAR ging de discussie ook over differentiatie in het loonbeleid. In 1993 leidden de debatten tot een akkoord dat evenals het akkoord van Wassenaar van elf jaar daarvoor een belangrijke rol zou spelen. Werd in het akkoord van 1982 vastgelegd dat werkgevers en vakbonden zich verbonden om de lonen te matigen en de werkgelegenheid te vergroten, in het nieuwe akkoord ging men nog een stap verder. Toen de onderhandelaars op 16 december hun handtekening zetten onder *Een Nieuwe Koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn* spraken zij hun verontrusting uit over de toekomst, want 'De vooruitzichten voor de middellange termijn wijzen er op dat zonder structurele aanpassingen zich geen of onvoldoende herstel kan voordoen van economische groei, rendements- en concurrentiepositie. Ons land zal dan te maken kunnen krijgen met een steeds groter en blijvend werkloosheidsprobleem en dat tegen de achtergrond van een nu reeds lage arbeidsparticipatie'.<sup>64</sup> Om dit probleem het hoofd te bieden spreken de sociale partners af om de initiële loonstijgingen te beperken tot soms zelfs nul terwijl daarnaast door resultaat-afhankelijke beloningen differentiatie kan worden bereikt. Uiteraard spraken de partijen nog meer af, maar de kern was loonmatiging en differentiatie.

Binnen de FNV werd de nieuwe aanpak vertaald in het instellen van een formule voor de beschikbare loonruimte, waarbinnen de afzonderlijke bonden hun onderhandelingen konden voeren. In de eerdere jaren van vrije loonvorming berekenden de bonden hun eigen looneis aan de hand van de stijging van de arbeidsproductiviteit en de stijging van het prijsindexcijfer voor gezinsconsumptie. In 1995 werd de formule zo aangepast dat de verandering van de producentenprijzen werd meegenomen. Op basis van die nieuwe benadering die in het volgende hoofdstuk nader wordt toegelicht, berekende de FNV jaarlijks de ruimte die beschikbaar was voor loonsverhoging. Dat was een mix van een door de vakcentrale centraal gestuurde loonruimte en de vrijheid van de bonden om daarbinnen hun eigen eisen te stellen. Naast de decentralisatie en het afscheid nemen van centrale akkoorden binnen de STAR trad dus binnen de vakbeweging juist een centralisatie in.

Dit hele stelsel van overleg tussen sociale partners met een overheid die op afstand welwillend maar kritisch toekeek, dwong internationaal bewondering af en oogstte alom lof. Het idee dat werk boven inkomen kan worden gesteld riep zelfs een enthousiaste reactie van de Amerikaanse president Clinton op die in 1997 PvdA-premier Kok erom prees. Het zo genoemde Poldermodel werd bijna een exportproduct.

Hoe in de jaren sinds *Een Nieuwe Koers* de centrale eis van de FNV tot stand kwam, wordt in hoofdstuk 3 behandeld. In dit verband is het goed erop te wijzen dat precies in deze jaren meer en meer van werknemers werd gevraagd dat ze flexibeler moesten worden. Niet vasthouden aan de zekerheden van vroeger, maar rechten uit het verleden loslaten voor toekomstige groei. Zo lanceerde de pressiegroep van grote industriële bedrijven als Shell, Unilever, Fiat en andere in Brussel haar plannen dat de werknemers flexibeler moeten worden. Volgens deze vertegenwoordigers van het grote Europese kapitaal kon de crisis slechts worden bestreden en de werkgelegenheid toenemen als de kosten omlaag gingen, er werd gedereguleerd en de

<sup>64</sup> Stichting van de Arbeid 1993: 3

kwiteit van de arbeid ofwel de productiviteit omhoog ging. Dan zouden de inkomsten stijgen, er meer worden geïnvesteerd en de werkgelegenheid toenemen.<sup>65</sup> Deze zoals we in hoofdstuk 1 hebben gezien oude mantra bevestigde voor veel beleidsmakers hun toekomstige geloof in voorwaarden voor vooruitgang. Binnen de vakbeweging leefde nog steeds de gedachte dat arbeidstijdverkorting ook een oplossing kon zijn voor de werkloosheid.

## Nawoord

In een halve eeuw ontwikkelde de institutionele achtergrond van de loonvorming in Nederland zich van een sterk staatsdirigisme tot volledige vrijheid van de sociale partners. In dit hoofdstuk hebben we die ontwikkeling gevolgd. Direct na de Bevrijding maakte de regering een radicale ommezwaai ten opzichte van de vooroorlogse aanpak. Gesteund door een brede maatschappelijke consensus voerden de opeenvolgende regeringen een beleid van strikte sturing en controle, de geleide loonpolitiek, zoals die was vastgelegd in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen. Deze politiek was noodzakelijk om de economie die zwaar had geleden onder de oorlog er weer bovenop te helpen. Ook de pogingen om van Nederland een industriële natie te maken, voeren wel bij de strikte beheersing van zowel lonen als prijzen.

Met het slagen van industrialisatie en wederopbouw gingen er steeds meer stemmen op dat de sociale partners zelf beter konden bepalen hoe de lonen zouden reageren op andere economische indicatoren zoals de arbeidsmarkt. Er traden her en der tekorten op de arbeidsmarkt op waardoor werkgevers best bereid waren om meer te betalen, maar dat mochten ze niet. Dus saboteerden ze het systeem door zwarte lonen uit te betalen. Werknemers aan de andere kant waren het strikte beleid, dat in feite neerkwam op matigen, na tien jaar ook zat. Daarom braken er stakingen uit die waren gericht tegen de gevolgen van de geleide loonpolitiek.

Uiteindelijk leidden de onrust, discussies en sabotage ertoe dat het roer omging. In de jaren zestig werd het BBA praktisch uitgehold en tenslotte in 1970 vervangen door de Wet op de Loonvorming. Wettelijk was er nu sprake van vrije loonvorming, maar de opeenvolgende regeringen maakten nog 12 jaar gebruik van de wettelijke mogelijkheid om een algemene loonmaatregel af te kondigen. Pas met de groeiende invloed van het neoliberalisme bemoeide de overheid zich echt niet meer dwingend met de loonvorming. Een enkele maal dreigen met ingrijpen daargelaten.

In het volgende hoofdstuk komt vooral de geschiedenis van de afgelopen twintig jaar aan bod. De periode van vrije onderhandelingen door werkgevers en vakbonden.

65 European Round Table of Industrialists 1993: 5-6,16

# Hoofdstuk 3

De centrale looneis van de FNV in een  
tijd van vrije loononderhandelingen  
(1994-2015)

Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben kunnen lezen is er na een lange strijd uiteindelijk voor gekozen dat de controle op de loonontwikkeling uit handen van de overheid terugkwam bij de sociale partners. Slechts in een zeer uitzonderlijke situatie van nationaal belang heeft de regering nog het wettelijk recht om in te grijpen. Overigens konden de politici maar moeilijk afscheid nemen van hun macht, zoals blijkt uit de gebeurtenissen in 2003. In dat jaar dreigde minister van Sociale Zaken De Geus (CDA) met een loonmaatregel omdat het overleg tussen de sociale partners en de door hem gehoopte loonmatiging niet wilde vlotten. De nieuwe regering van CDA, VVD en D66 had in het regeerakkoord vastgelegd dat de lonen van ambtenaren maximaal met 1% onder de inflatie mochten stijgen en verlangde dat werkgeversorganisaties en vakcentrales een dergelijke matiging zouden afspreken voor de marktsector. Als dat niet zou lukken 'dan zou je instrumenten als de loonmaatregel, het niet algemeen verbindend verklaren van CAO's en premiestijging kunnen inzetten', aldus De Geus.<sup>66</sup>

Maar de basisgedachte voor de arbeidsverhoudingen in de afgelopen ruim twee decennia was toch dat de sociale partners zelf het beste de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in de hand kunnen houden. Er bestond alom vertrouwen dat de werkgevers en vakbonden in goed onderling overleg ervoor zullen zorgen dat de lonen zich op verantwoorde wijze ontwikkelen. In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de ontwikkelingen in die periode.

### Een vaste verhouding tussen arbeid en kapitaal

Werkgeversorganisaties en vakbonden sloten in 1994 een akkoord dat als een vervolg op dat van Wassenaar kan worden gezien. Beide akkoorden waren een reactie op crisisomstandigheden. Om de voortdurende werkloosheid en lage arbeidsparticipatie te bestrijden spraken de partijen in 1994 af om lage initiële loonstijgingen te combineren met loondifferentiatie die afhankelijk werd gesteld van de economische resultaten. Tot dan gebruikten de bonden de stijging van de arbeidsproductiviteit per sector en de stijging van het landelijk prijsindexcijfer voor gezinsconsumptie om hun looneisen vast te stellen. Uitgangspunt hierbij was een ongewijzigde verhouding tussen lonen en winsten omdat uit die winsten de investeringen worden gedaan die voor nieuwe banen kunnen zorgen. Als de werknemers een loonsverhoging ontvingen als compensatie voor de gestegen prijzen voor gezinsconsumptie en daarbovenop een percentage dat even groot is als de stijging van de arbeidsproductiviteit, dan zouden ze worden vergoed voor zowel een duurder levenspeil en voor het 'harder' (en efficiënter) werken. Zo zouden arbeid en kapitaal ieder dezelfde verhoging krijgen en zou de verhouding tussen beide niet veranderen. Maar hier zat een addertje onder het gras.

Sinds het nieuwe akkoord met de werkgevers stelt de FNV een arbeidsvoorwaardenruimte vast of anders gezegd, een percentage waarmee de totale arbeidskosten mogen stijgen. Binnen die ruimte is ook een centrale looneis vastgelegd waarbinnen de diverse bonden hun eigen eis stellen<sup>67</sup>. Voor het vaststellen van de centrale looneis gebruikte de FNV een aangepaste formule, zoals die was voorbereid in de nota *Over Inkomen naar Werk*. Eigenlijk was er geen sprake meer van een vaste formule, maar van een benadering of raamwerk waarmee voor het komende

66 de Volkskrant 25 mei 2003

67 Zie voor een overzicht van de eisen sinds 1994 bijlage 3

jaar rekening werd gehouden bij het bepalen van de maximale looneis.<sup>68</sup> De verandering was ingegeven door het feit dat het moeilijker dan verwacht bleek te zijn om de verhouding loon-winst constant te houden.

Wat is het geval? De buitenlandse handel is ook van invloed op het eindresultaat en leidt ertoe dat de stijging van de productiviteit niet perse evenredig ten goede komt aan arbeid en kapitaal. Bij een verandering van wisselkoers waarbij de Nederlandse munt duurder wordt (revaluatie) wordt ook de export duurder terwijl de import goedkoper wordt. Dat betekent dat bedrijven die goederen exporteren weliswaar meer producten hebben als gevolg van de gestegen arbeidsproductiviteit maar dat het inkomen in geld niet evenredig aan die toegenomen hoeveelheid stijgt. Hun productieprijzen stijgen dus minder dan men zou verwachten op grond van de gestegen productiviteit. Tegelijk is de invloed van de goedkopere import op de ontwikkeling van de consumentenprijsindex verdeeld over het gehele pakket. Het inkomen van arbeid en kapitaal zou in sectoren die van de export leven dus uiteen gaan lopen, want het kapitaal profiteert minder van de gewijzigde wisselkoers dan de arbeiders in die sectoren die hun loon immers ook uitgeven aan importgoederen.

Daarnaast zouden door toepassing van de gebezigde formule de lonen in hoogproductieve sectoren de neiging hebben harder te stijgen dan in laagproductieve sectoren. Tegelijk mag worden verwacht dat onderhandelaars van de vakbeweging zich ondanks de formule zullen richten op de hoogproductieve sectoren met een grote loonruimte. Het gevolg is dat de algehele loonstijging de neiging heeft in de richting van die van de hoogproductieve sector te ontwikkelen. Afwentelen van de loonstijging op het eindproduct is in het hele verhaal weer moeilijker voor bedrijven die vooral voor de export werken. Daar zullen de rendementen dan onder druk komen te staan. Een ongewenste ontwikkeling, ook voor de vakbeweging want lage rendementen leiden tot minder investeringen en dus een in het gunstigste geval stagnerende groei van de werkgelegenheid. In een gesprek dat ik had met Chris Driessen, senior beleidsadviseur binnen de FNV, zei hij het als volgt: 'Dus wij vroegen eigenlijk de hele tijd een te hoge loonruimte. Dat leidde begin jaren negentig toen we weer even in zo'n crisis terecht kwamen tot de oude kwaal van een bedreigde werkgelegenheid en dat wilden we niet hebben. Want we hadden die werkgelegenheid toen nog veel te hard nodig, dus we konden ons het verlies van concurrentiepositie met als gevolg verlies aan werkgelegenheid toen niet permitteren.' Er moest, zo vond men binnen de FNV, iets gebeuren. 'Toen hebben we de loonruimteformule meer in lijn gebracht met wat ook echt de economische loonruimte is als je de AIQ constant wilt houden.'<sup>69</sup>

Na uitgebreide interne discussies besloten de bonden om de coördinatie als volgt aan te passen. Jaarlijks berekent de FNV een onderhandelingsruimte voor de stijging van de totale arbeidskosten op grond van een aantal ontwikkelingen. Dat zijn de stijging van de arbeidsproductiviteit in de marktsector, de stijging van de productieprijzen in diezelfde marktsector en de stijging van de afgeleide index van consumptieprijzen voor de lagere inkomens.<sup>70</sup> De prijsstijging van de consumptieprijzen geldt daarbij als ondergrens voor de loonontwikkeling. Om te voorkomen dat er jaarlijks wordt gereageerd op korte termijn

68 Schuit 1995:101

69 Chris Driessen, interview 13 november 2015

70 Tegenwoordig wordt niet meer de index voor lagere inkomens gebruikt, maar het algemene Consumenten Prijs Indexcijfer (CPI). 'Afgeleide' betekent in dit verband dat geen rekening wordt gehouden met product gebonden belastingen zoals de BTW en subsidies.

ontwikkelingen worden de cijfers van het vorig jaar en de prognoses voor het huidige en komende jaar in de berekening betrokken. De onderhandelingsruimte is echter niet alleen afhankelijk van de gegeven indicatoren, want dan zou het nog een simpele formule blijven. Tijdens de discussie in de Bondsraad die jaarlijks moest worden gevoerd, keek men ook naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de ontwikkeling van de productie in de marktsector en de ontwikkeling van de arbeidskosten per eenheid product in Nederland t.o.v. de concurrenten. Zo zijn niet alleen de drie behandelde indicatoren van belang maar ook 'de stand van de economie'.<sup>71</sup> Ieder jaar was het mogelijk andere elementen in de loonruimtebepaling mee te laten wegen; op de achtergrond bleef trouwens voortdurend de gedachte belangrijk dat de arbeidsinkomensquote op ongeveer 80% diende uit te komen.

## Het begon met een staking

Het systeem waarvoor was gekozen, ziet er robuust uit. De leidende gedachte dat de arbeidsinkomensquote op ongeveer 80 uit dient te komen levert een jaarlijkse onderhandelingsruimte op, die door de afzonderlijke bonden naar believen kan worden ingevuld. De keus was welk deel men wilde gebruiken voor een loonstijging en welk deel voor andere verbeteringen. Een ander belangrijke grond voor het werken met een centrale eis was de verwachting-hoop-eis dat de werkgevers zouden zorgen voor een uitbreiding van de werkgelegenheid. Als dat niet gebeurde, dan zou de FNV de eisen flink gaan opschroeven. En zeker nu de economie weer wat aantrok; was de economische groei in 1993 nog 1,3%, in 1994 zou deze toenemen tot 3%. De werkloosheid groeide in die jaren echter van 7,7 naar 8,6%. De toenmalige Cao-coördinator van de FNV, Lodewijk de Waal, zei hierover het volgende: 'Volgend jaar valt er weer wat te kiezen: loon of werk. Wij kiezen voor werk. Als werkgevers dat tegenhouden, wordt het zeker in 1996 prijschieten met loonsverhogingen. Dan gaat de geest uit de fles'.<sup>72</sup> Dat zowel de werkgeversorganisatie als de collega vakcentrale afwijzend op dit FNV dreigement reageerden, zal niet verbazen. Met termen als 'inhoudelijk onjuist', 'schadelijk', 'hopeloos uit de tijd' en 'academische discussie' reageerden VNO en CNV op de FNV aanpak. Maar niet alleen van de kant van de tegenstander en weifelende bondgenoot was de kritiek fors. Ook binnen eigen gelederen was niet iedereen te spreken over de gedachte om de looneis in te ruilen voor werkgelegenheid. 'Eerst poen en dan werk', klonk het bijvoorbeeld tijdens de Bondsraad van de Bouw- en Houtbond FNV.<sup>73</sup> De stelligheid waarmee deze uitspraak werd gedaan, had te maken met heersende onvrede over de realisatie van eerdere werkgelegenheidsafspraken in de bouw en de afbouw van de regeling voor vervroegde uittreding (VUT).<sup>74</sup> Waarom zou je de lonen matigen als er op andere fronten toch achteruitgang merkbaar is, zal de afgevaardigde die eerst poen wilde, hebben gedacht. Dat de voorzitter van de bond hier in lijn met de algemene FNV aanpak nog tegenin bracht 'Als je poen vraagt, gaat dat ten koste van de werkgelegenheid. Dat bevoordeelt de werkenden boven de werklozen', maakte nauwelijks indruk. Uiteindelijk ging het bestuur overstag. De looneis werd 3,5% en slokte de gehele ruimte voor

71 Bondsraad 2007: 1

72 Trouw 29 augustus 1994

73 De Volkskrant 8 november 1994

74 Van der Aa 1996: 11

verbetering van arbeidsvoorwaarden op. Maar 1,25% zou kunnen worden aangewend voor VUT, arbeidstijdverkorting, projecten voor langdurig werklozen en beperking van overwerk. Nu was het de beurt aan de werkgevers om harde taal uit te slaan. Zo sprak werkgeversonderhandelaar Vahstal over de 'geitenwollen sokken' mentaliteit bij de vakbonden.<sup>75</sup> Het gevolg was dat de bonden (ook de bouwbond van het CNV was binnenboord evenals de categorale bond voor machine gebonden personeel Het Zwarte Corps), onder druk van het feit dat diverse groepjes bouwvakkers het werk al spontaan hadden neergelegd, een staking uitriepen. Van 14 maart 1995 tot en met 20 april staakten in totaal 36.000 mensen voor een betere cao, de grootste bouwstaking sinds de oorlog. Omdat er weinig beweging in de onderhandelingen zat, wilden de bonden wel een schikking treffen. Op regionale bijeenkomsten werden de bestuurders echter luidruchtig teruggefloten. Pas nadat enkele grote bouwbedrijven bereid waren tot een compromis en het kwade genius Vahstal van het toneel verdween, was er ruimte voor een overeenkomst. Tijdens het paasweekend van 1995 sloten de onderhandelaars een akkoord en daarna ging iedereen aan het werk, zij het wat morrend omdat niet alles was binnengehaald. Maar de VUT was gered, bekostigd uit premie inleg en het inleveren van enkele vrije dagen. De loonsverhoging in deze tweejarige overeenkomst zou bestaan uit een automatische prijscompensatie en een initiële verhoging van 0,5% per 1 januari 1996.

Deze staking laat zien dat de nieuwe aanpak al direct onder druk stond door interne spanningen over de vraag of er meer ingezet moet worden op werkgelegenheid of dat er ook meer ruimte moest zijn voor looneisen.

## De jaren tot de financiële crisis van 2008

In de jaren na 1993 stelde de FNV telkens een ruimte vast waarmee de loonkosten mochten stijgen en een maximale looneis. Het verschil tussen beide kon worden gebruikt om andere wensen te vervullen dan een strikte loonsverhoging. Door de maximale looneis bewaakte de centrale de solidariteit tussen de verschillende economische sectoren zodat in een sector waar het economisch erg goed ging de lonen niet veel harder zouden stijgen dan in minder bedeelde sectoren. Dat laatste gold vanzelfsprekend ook voor de publieke sector die via de belastingen in haar geheel afhankelijk is van de resultaten in de economie als geheel. De centrale probeerde op evenwichtige wijze te voorkomen dat de verschillen tussen haar eigen leden al te groot werden. Daarbij werd op de achtergrond altijd naar de werkgelegenheid gekeken. Dat vertaalde zich in 1996 naast een maximale looneis van 3% in een sterk inzetten op de 36-urige werkweek. Als de gemiddelde werknemer minder zou gaan werken, dan kon immers worden verwacht dat er meer banen bijkwamen?<sup>76</sup> Het is interessant om de motieven die een bondsbestuurder in dat jaar had nader onder de loep te leggen. Het gaat om Henk Krul van de Industriebond FNV die de moderne aanpak van zijn bond in het kader van grote internationale veranderingen situeerde. Tegen een verslaggever van de NRC bracht hij het op 9 november 1994 als volgt onder woorden: 'Met het wegvallen van het IJzeren Gordijn is ook binnen de arbeidersbeweging iets fundamenteel veranderd. Wij willen de dynamiek binnen de onderneming helpen bevorderen. Wij willen het

<sup>75</sup> Van der Aa 1996: 20

<sup>76</sup> FNV Magazine 21 september 1995

arbeidsvoorwaardenbeleid in dienst stellen van de voortbrenging van producten en diensten. Werkgevers zeggen dat ze het beleid willen decentraliseren naar het niveau van de onderneming. Wij willen dat ook. Als bond hebben wij kennis op het gebied van arbeidsvoorwaarden, veiligheid, gezondheid, welzijn en arbeidstijden. Die willen wij ten dienste stellen van onze kaderleden en ondernemingsraadsleden in de bedrijven. Wij willen de kern van de onderneming organiseren. Vroeger waren dat vooral draaiers, fresers en lassers. Nu zijn dat ook de technologen, de operators. Anders dan in de jaren zestig en zeventig, toen ik mijn vakbondscarrière als bedrijvenmedewerker begon, komt de ideologische machtsvraag nu niet aan de orde. Werkgevers hoeven er niet bang voor te zijn dat wij de zeggenschap in de onderneming gaan overnemen.'

Deze moderne aanpak van de bond was volgens Krul blijkbaar mogelijk en noodzakelijk gemaakt door de val van het communisme en de technologische veranderingen die de arbeid ingrijpend zouden wijzigen. Door in te zetten op arbeidstijdverkorting trachtte de bond zowel de individuele werknemer te bedienen die om welke reden dan ook minder wilde werken als het maatschappelijk belang dat nog steeds aankeek tegen hoge werkloosheid terwijl de winsten van het bedrijfsleven explodeerden. De teneur in het maatschappelijk debat was vooral dat de arbeid moest worden geflexibiliseerd. Daar bestond echter ook weerstand tegen omdat flexibilisering knaagde aan de zekerheden die in decennia waren opgebouwd. Zo staakten in 1995 bijna 7.000 buschauffeurs van het streekvervoer tegen versoepeling van de arbeidstijdenregeling, waardoor er meer overschrijdingen toegestaan werden. Het CNV haakte tijdens de bijna een maand durende actie af en sloot een eigen akkoord met de werkgevers, wat de verhoudingen tussen FNV en de christelijke bond voor een tijd danig op scherp zette. De actievoerders waren trouwens niet alleen tegen de nieuwe regeling vanwege het ongemak, maar ook omdat door deze flexibilisering mogelijk 500 banen in gevaar kwamen. Zij hadden dus een heel ander beeld van flexibilisering dan de voorstanders die haar immers als een voorwaarde voor economische groei en toenemende werkgelegenheid zagen.<sup>77</sup> Ook bij de spoorwegen heeft het jaren gerommeld in verband met de flexibilisering van de arbeid, inclusief grote stakingen en het gedwongen vertrek van de directie. Dat de actievoerders vaak moesten opboksen tegen de eigen bondsleiding die het idee van flexibeler werken al behoorlijk had omarmd, moge blijken uit de opmerking van FNV-voorzitter Stekelenburg naar aanleiding van de stakingen van de buschauffeurs in 1995: 'Eén ding is duidelijk: de mensen vonden het zelf zeer noodzakelijk om te staken. Dan kunnen wij hier boven in het FNV-gebouw wel vinden dat er flexibeler gewerkt moet worden, maar zo zit de wereld niet in elkaar'.<sup>78</sup>

Dat de leden niet altijd blij waren met het voorzichtige opereren van hun vakcentrale bleek al toen de bouwvakkers in 1995 de maximale looneis aan hun laars laptten. Die sluimerende onvrede kwam wederom naar voren in 1999. Toen de FNV-top met het voorstel kwam om voor het volgende jaar maximaal 3% loonsverhoging te eisen en daarnaast 0,5% te gebruiken voor andere wensen, bleek al snel dat de leden van de diverse bonden hier anders over dachten. De Bondsraden van AbvaKabo en de net ontstane fusiebond FNV Bondgenoten wilden meer. Ze baseerden hun eis op de groei van de economie en de 'zelfverrijking' door de top van het bedrijfsleven. Onder druk van die geluiden en de onvrede binnen een aantal andere bonden

77 Van der Velden 2004: 158

78 Akkermans & Kool 1999: 236



stelde de FNV haar eisenpakket voor 2000 bij tot 4% loonsverhoging plus 0,5% voor andere maatregelen.<sup>79</sup>

Zo werd het jaarlijkse voorstel van de FNV-leiding telkens kritisch gevolgd door kaderleden en diverse bestuurders. Dat was zeker het geval toen na de alom heersende euforie over de Nieuwe Economie, die een ononderbroken groei van de economie beloofde, er toch weer economische tegenvallers optraden. Met oplopende werkloosheid als onvermijdelijk bijproduct. De FNV reageerde op de terugvallende economie aan het begin van de eenentwintigste eeuw wederom met een zeer constructieve aanpak. In de Arbeidsvoorwaardennota van 2004 stond het zo: 'De FNV streeft naar een productiviteitsgroei die economisch perspectiefrijk en ecologisch inpasbaar is. De economie moet in de versnelling. Daar is het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV en bonden op alle fronten van doortrokken.' Deze constructieve houding lijkt bijna een wonder gezien de plannen van het nieuwe kabinet Balkenende II (2003-2006), een coalitie van CDA, VVD en D66. In de regeringsverklaring van juni 2003 had de regering onder het motto 'Meedoen, meer werk, minder regels' er geen twijfel over laten bestaan: de inkomens moesten worden gematigd. Dat gold voor de contractlonen in de marksector, maar ook voor de ambtenarsalarissen. Het minimumloon en de sociale uitkeringen zouden in het vervolg niet langer de lonen in het bedrijfsleven volgen, maar de salarissen in de publieke sector. Daarnaast lagen er plannen klaar voor ingrepen in de WW, de AOW en de pensioenen. Alles om meer mensen aan het werk te krijgen. Ook nu weer waren er echter opposanten binnen de vakbeweging die niet zomaar wensten mee te gaan in de constructieve en matigende aanpak. Het hoogtepunt van dit luis in de pels gedrag vond plaats in 2004, al lag de focus toen vooral op de wijzigingen in de ouderdagsvoorziening.

Sinds jaren al is er discussie gaande dat mensen langer moeten werken omdat anders de pensioenen en de AOW 'onbetaalbaar' zullen worden. Zelfs in jaren van groeiende werkloosheid blijft het mantra 'we moeten nu eenmaal allemaal langer doorwerken' in de politiek en het polderoverleg rondzingen. Daarbij gaat het niet alleen om de pensioenen die immers door werknemers en werkgevers zelf worden betaald, beheerd en bestuurd maar ook om de AOW die uit overheidsfinanciën wordt bekostigd. In het najaarsoverleg van 2003 kwamen de regering en sociale partners tot een akkoord dat afwisselend 'historisch' en een 'wapenstilstand' wordt genoemd. De kern is dat de lonen niet zullen stijgen in 2004, het kabinet geld reserveert voor een aantal eisen van de vakbeweging rond o.a. ziektefonds, werkloosheidsvoorziening en arbeidsmarktbeleid en als derde zullen de drie partners een nieuw plan ontwikkelen voor prepensioen en VUT-regeling. Na een schriftelijk referendum onder alle FNV-leden, een unicum in de geschiedenis, gaat de grootste vakcentrale schoorvoetend akkoord. Bij een lage opkomst van 18% stemt 56% voor het akkoord.<sup>80</sup> Een half jaar later komt de FNV tijdens het voorjaarsoverleg niet tot een afspraak met de minister en de werkgevers. De regering zet daarop een nieuw wapen in om de eigen voorstellen door te drukken zoals de afschaffing van het fiscale voordeel voor vroegtijdig stoppen met werken (prepensioen). Cao-afspraken waarin een verhoging van het contractloon was afgesproken, werden niet algemeen verbindend verklaard. Het conflict werd voor Nederlandse begrippen hard gevoerd tussen de vakbeweging aan de ene kant en de regering

79 FNV Magazine 16 december 1999  
80 Teeling 2005: 6

aan de andere kant. Wederom volgt binnen de FNV een referendum waar nu twee keer zo veel leden aan meedoen en van hen steunt 97% het voorstel om actie te gaan voeren. Actie tegen het voorstel om de bestaande regelingen voor vervroegde pensionering uit te kleden. FNV en de twee andere vakcentrales verenigen zich weifelend in een gezamenlijk actiecomité. Dat comité adviseert: 'eerst naar de camping en daarna gaan we actievoeren'.

In een aantal bedrijven rommelt het 's zomers, maar het wachten is op de campagne Nederland Verdient Beter die op 24 augustus van start gaat. Alle overleg wordt opgeschort tot 2 oktober wanneer een landelijke demonstratie op het programma staat. Overigens geven diverse bondsbestuurders, onder wie voorzitter Terpstra van het CNV, er openlijk blijk van dat ze er helemaal niet zeker van zijn dat de mobilisatie van veel mensen zal lukken. Maar de leden komen in beweging. Werkonderbrekingen, demonstraties, en bezettingen maken de weg vrij voor het grote protest. De geesten worden pas echt rijp gemaakt als op 20 september een onverwacht grote demonstratie van naar schatting tussen de 50- en 60.000 mensen door de binnenstad van Rotterdam trekt. Nu zijn alle twijfels bij de actieleiding weg over de haalbaarheid van massale acties. Er worden door de regering kleine concessies aangekondigd, maar de karavaan is niet meer te stoppen. Op 2 oktober demonstreerden 300.000 mensen uit het hele land door de binnenstad van Amsterdam. De grote manifestatie van Nederland Verdient Beter vond plaats op het Museumplein, terwijl er tegelijk op de Dam een meer op de brede politiek gerichte bijeenkomst van Keer het Tij was. Beide optochten kwamen in de straten samen, maar de opkomst was zo onverwacht massaal, dat velen niet op het Museumplein konden komen.

Er volgen stakingen in de metaal en het openbaar vervoer. Op 14 oktober lag het hele openbaar vervoer in Nederland plat door een staking van 15.000 mensen en op 27 oktober staakten 22.000 metaalwerkers. Er stonden nog meer grote stakingen op de rol, maar inmiddels was ook het overleg hervat en op 5 november kwamen de drie partijen tot een akkoord. Volgens dit akkoord verdwijnen zowel de bestaande VUT-regeling als die voor prepensioenen, maar kunnen werknemers nog steeds stoppen met werken voor ze 65 zijn. Dat geldt voor 63-jarigen die al 40 jaar aan een pensioenfonds hebben deelgenomen en voor hen die via de bestaande levensloopregeling verlof hebben gespaard. De uitwerking van het akkoord was iets ingewikkelder, inclusief een overgangsregeling, maar de onderhandelaars waren tevreden. Er was weliswaar enige oppositie, maar de overgrote meerderheid van de leden was tevreden en de verwachting was dat de verslechteringen die men had aanvaard in het komende CAO-overleg zouden worden 'gerepareerd'.

De rust keerde na de acties van 2004 weer. De vakbeweging had laten zien haar mannetje nog te staan en kon niet meer makkelijk worden weggezet als een beweging die er niet meer toe doet zoals sommige politici en een enkele werkgever weleens betoogden. Omdat de economie aantrok, was het ook weer mogelijk om 'verantwoorde' looneisen te stellen. Zo berekende de FNV voor de jaren 2005, 2006 en 2007 telkens een onderhandelingsruimte van 3% waarbij de looneis opliep van 1,25 via 2 naar 2,5%. De bedrijven hadden weer vlees op de botten en de werknemers moesten daar maar van meeprofiten. Voor 2008 werd een looneis van 3,5% berekend wat in de FNV arbeidsvoorwaardennota voor de jaren 2008-2010 die in september 2007 verscheen, als volgt werd beargumenteerd: 'Het gaat niet slecht met Nederland. De economie doet het goed, de werkloosheid daalt en de mensen hebben weer wat meer in hun portemonnee.'

Maar die vlieger ging niet op. Want toen de beleidsmakers deze woorden schreven, barstte

in de Verenigde Staten de bom. Een economische crisis ontwikkelde zich in rap tempo tot een omvang die de crisis van de jaren dertig naar de kroon stak. Iets wat door de optimistische profeten van de Nieuwe Economie nog geen tien jaar daarvoor voor onmogelijk was gehouden.

## Het loonbeleid in crisisjaren

De crisis die sinds 2008 de hele westerse wereld in haar greep houdt, moeten we hier als een extern gegeven beschouwen. Er is al een hele boekenkast vol geschreven over de oorzaken die tot deze crisis hebben geleid, maar er lijkt wel overeenstemming over te bestaan dat een van de belangrijkste oorzaken de te ruime kredietmogelijkheden voor overheid en burgers is geweest. De crisis stond bij het uitbreken niet voor niets bekend als een 'kredietcrisis'. In deze publicatie kunnen we daar niet te lang bij stilstaan; de vraag is hoe de vakbeweging in haar loonbeleid omging met de nieuwe situatie. In 2008 heerste in Nederland nog een tamelijk algemeen gevoel dat de crisis vooral een Amerikaanse zaak was, die begon in 2007 maar waarvan de ernst pas zichtbaar werd met het faillissement van een grote bank één dag voordat in Nederland de regering haar plannen voor 2009 presenteerde. Het zou wel overwaaien zo werd alom gedacht. Ook de economen van het CPB raakten niet in paniek. Zo straalde de *CPB-Nieuwbrief* van september 2008 nog een zeker optimisme uit: 'De Nederlandse economie heeft de afgelopen twee jaar uitstekend gepresteerd door beide jaren met bijna 3,5% te groeien. De kredietcrisis en de in het spoor daarvan vertragende wereldconjunctuur leiden ertoe dat de economische groei scherp terugvalt, tot 2 % in 2008 en 1 % in 2009. Desalniettemin blijft de arbeidsmarkt gespannen en de werkloosheid laag. De inflatie komt boven de 3% uit, terwijl de koopkracht van gezinnen in 2008-2009 grosso modo gelijk blijft. Het begrotingsoverschot van de overheid verbetert tot 1,3% van het BBP.'

Ook voor de vakbeweging was de ernst van de situatie nog niet ten volle duidelijk. Zo lezen we in de arbeidsvoorwaardennota 2009-2013 die in november 2008 verscheen nog heel optimistisch dat als de economie herstelt 'de Nederlandse arbeidsmarkt steeds krapper' zal worden.<sup>81</sup> Het besef dat Nederland aan de vooravond van een grote crisis stond, was dus ook bij de FNV nog niet aanwezig. De ernst van de situatie ontging vrijwel iedereen. Dat veranderde echter in hoog tempo, zoals blijkt uit de Nieuwsbrieven die het CPB vervolgens publiceerde. Daarin kwam een steeds somberder scenario naar voren.

In bijlage 2 staan de prognoses van het CPB voor de ontwikkeling van het BBP en het werkloosheidspercentage in tabelvorm.<sup>82</sup> Zo kunnen we volgen hoe de informatie zich ontwikkelde waarop de sociale partners zich baseerden tijdens hun overleg. Duidelijk wordt dan dat de verwachtingen liepen van een bijna laconieke houding in de zomer van 2008 tot een te pessimistisch beeld in de loop van 2009. Voor 2010 waren de voorspellingen achteraf bekeken veel te negatief, zeker voor de werkloosheid, maar dat beeld heeft uiteraard de onderhandelingen wel beïnvloed.

Dat er vrij breed niet paniekerig op de crisis werd gereageerd, betekent niet dat alle partijen uit het sociaal overleg hetzelfde dachten over de te volgen aanpak. Begin 2009 riepen de drie vakcentrales op naar Den Haag te komen voor een demonstratie tegen het regeringsbeleid dat

81 FNV, Arbeidsvoorwaardennota 2009-2013, p. 6

82 Zie bijlage 2

zich steeds duidelijker aftekende. De demonstratie trok slechts tweeduizend mensen maar het verschil van inzicht tussen regering Balkenende IV (CDA, PvdA en ChristenUnie, 2007-2010) en de vakbeweging was zonneklaar. De regering reageerde op de crisis met bezuinigingen en het terugdringen van de overheidsschuld, waar tegenover de vakbeweging een Keynesiaans beleid voorstond. In het *Sociaal en Groen Investeringsplan* van de gezamenlijke vakcentrales schreven zij dat juist moet worden geïnvesteerd om de vraaguitval te bestrijden.<sup>83</sup> Die vraaguitval kan immers niet anders dan leiden tot faillissementen en werkloosheid, de gruwel waar de vakbeweging al tientallen jaren voor vreest.

In maart sloten vakbonden en werkgevers een centraal akkoord waarin afspraken werden gemaakt in reactie op de dreigende ontwikkelingen. Een van de uitwerkingen waaraan ook het kabinet zijn steun gaf, was de deeltijd-WW zodat werknemers die tijdelijk overbodig waren gedeeltelijk in de WW konden. De centrale looneis, nu niet aangekondigd in de arbeidsvoorwaardennota maar pas bekend gemaakt na het najaarsoverleg, was voor de cao-onderhandelingen in 2009 nog behoorlijk fors: 3,5%. Zelfs de regering vond deze eis toen nog in overeenstemming met een beleid van gematigde loonontwikkeling, want Balkenende's ploeg zette tegenover deze eis een aantal concessies. De aangekondigde BTW-verhoging ging niet door en de WW-premie voor werknemers werd ook afgeblazen. Zo dachten alle onderhandelingspartijen dat in gezamenlijk overleg de juiste maatregelen waren genomen om de gevolgen van de crisis te bestrijden.

De werkelijkheid achterhaalde echter al snel de licht optimistische opvattingen, die vooral door de regering werden uitgedragen. Het nationaal inkomen per inwoner daalde, de productiviteit nam af en de werkloosheid nam toe. En al keerden de positieve berichten over het herstel van de economie telkens weer terug, de werkloosheid bleef stijgen en behaalde een hoog en ongewenst peil. In 2008 was volgens het CBS 4,5 van de beroepsbevolking werkloos en dat percentage groeide door; in 2013 bedroeg het 7,3 % ofwel 647.000 mensen.<sup>84</sup>

Hoe reageerde de vakbeweging op de hardnekkigheid van de crisis en vooral de werkloosheid? Alleen voor 2010 stelde de FNV een zeer gematigde looneis van 1,25%, maar voor de daarop volgende jaren liep de eis op tot 3% voor de jaren 2014-2016. Als we de looneis afzetten tegen de gerealiseerde inflatie (en dan niet de afgeleide maar de werkelijke) in 2010-2015 dan blijkt dat de looneis over die jaren in totaal 3% hoger is geweest dan de geldontwaarding. Zeker de laatste jaren tonen een groter verschil tussen looneis en inflatie; alleen in 2012-13 was op grond van deze indicatoren sprake van een nullijn. Bij de crisisbestrijdende maatregelen die de FNV voorstond werd ook een omstreden wapen uit de jaren 70 te voorschijn gehaald, de loonontwikkeling in centen in plaats van procenten. Over deze nivellerende aanpak zei bondsbestuurder Arie Groenevelt in 1973 niet voor niets 'Het land in rep en roer, omdat wij iets extra's aan de matiging wilden doen door de hogere inkomens te laten afremmen ten behoeve van de achtergebleven laagstbetaalden'.<sup>85</sup>

In het volgende hoofdstuk komt een uitgebreidere analyse aan bod (waarbij niet alleen de eis maar ook het behaalde resultaat en de verhouding tot de ontwikkeling van de werkloosheid

83 FNV, CNV en MHP 2009:1

84 Deze percentages zijn overigens niet rechtstreeks vergelijkbaar met de eerder genoemde percentages uit bijvoorbeeld de jaren 70 en 80 omdat de definities enkele malen zijn gewijzigd. Zie hiervoor bijlage 5 bij dit rapport.

85 Breij 1973: 9

wordt onderzocht), maar voorlopig lijkt het niet onterecht om te stellen dat de vakbeweging niet zomaar akkoord is gegaan met loonmatiging. Zeker niet als we ons realiseren dat in die gevallen dat er wel degelijk sprake was van een echte nullijn een uitruil van loon voor tijd diverse keren voorkwam.<sup>86</sup>

Uiteraard vielen de vanuit hún oogpunt radicale looneisen telkens niet in goede aarde bij de werkgeversorganisaties. Zo reageerden VNO en MKB Nederland op de looneis voor 2013 (2,5% tegenover een inflatie van 2,5%) met de woorden: 'Het is bij de FNV blijkbaar nog niet doorgedrongen dat we in een economische crisis zitten'.<sup>87</sup> Dat de eis ook binnen de eigen FNV-gelederen lichte weerstand ontmoette, kwam eind 2013 tijdens de discussies over de Arbeidsvoorwaardennota aan het licht. In de nota was nog sprake van een maximale looneis voor 2014 van 3%, maar na discussies en besluitvorming in het Ledenparlement werd de 3% een looneis die in alle sectoren zou worden gesteld. Voorheen konden de bonden afhankelijk van de situatie in hun eigen sector de maximale looneis naar beneden bijstellen. Daarvan was nu geen sprake meer. Deze wijziging was een rechtstreeks gevolg van de structuurverandering waartoe de FNV had besloten na langdurige interne strubbelingen. Het idee was dat de centrale in plaats van een koepel van meerdere bonden, zoals de structuur sinds 1906 was geweest, nu een ongedeelde organisatie zou worden. Het hoogste orgaan binnen die organisatie is het ledenparlement en dat parlement had besloten de looneis overal te gaan stellen. Via het ledenparlement komt de mening van gewone leden of in ieder geval de actieve kaderleden nu beter aan bod dan in de oude structuur het geval was. Mariëtte Patijn, coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid, legt het aldus uit: 'We zitten niet meer helemaal zuiver op die lage prijsindex en we kijken eigenlijk gewoon ook wat normaal zou zijn. Bij de procedurele vaststelling van het arbeidsvoorwaardenbeleid hebben we drie keer een bespreking daarover met leden van het Ledenparlement. Die geven vanuit de sectoren aan wat ze wenselijk vinden. Daar waar het voorheen via de bondsraden van diverse bonden liep en dan in de Federatieraad werd afgesproken. Dat is natuurlijk de nieuwe structuur van die vakbeweging. Het zorgt dat je een hele andere manier van beleving krijgt van wat voor eisen je moet gaan stellen. Dus daar waar voorheen in die bondsraden besproken werd vanuit besturen die trouwens ook al redelijk gericht waren op wat ze in hun sectoren konden waarmaken. Maar de discussie was wel altijd 'wat voor eis moeten we stellen en wat kunnen we binnenhalen. En komen we dan nog een beetje dicht bij die eis uit?' Nu zie je in die procedure ook een gevoel van 'er is veel te halen en waarom krijgen we het niet'.<sup>88</sup>

Deze nieuwe aanpak van een centrale looneis voor iedereen heeft vanwege de onvrede van de werkgevers over de in hun ogen dus te hoge eisen, geleid tot een wederopleving van de discussie over het nut van cao's, de AVV en de rol van vakbonden. Zowel begin 2014 als begin 2015 werd in de pers breed uitgemeten dat veel werkgeversorganisaties af zouden willen van de cao. Deze berichtgeving werd gevoed door de vertraging in de totstandkoming van nieuwe overeenkomsten en het feit dat in een aantal gevallen cao's werden afgesloten met zeer kleine bonden zoals het Alternatief Voor Vakbond.

86 Hartevelde 2012:156

87 Algemeen Dagblad 27 september 2012

88 Mariëtte Patijn, interview 23 november 2015

## Nawoord

Ondanks een enkel dreigement om in te grijpen heeft de overheid zich in de jaren 1994-2015 gehouden aan de wettelijk vastgelegde afstand die ze zichzelf had opgelegd ten aanzien van de loonvorming. Wel deed de regering bijna jaarlijks oproepen voor de gewenste loonontwikkeling. Dat geldt ook de afspraken die de drie partijen (werkgevers, vakbonden en overheid) maakten in sociale akkoorden. Die waren telkens gericht op een gematigde loonontwikkeling, de ene keer om voorbereid te zijn op de toekomst zodat het aanwezige geld kon worden ingezet in scholing voor beter werk. De andere keer om tegenvallende economische resultaten te bestrijden. De FNV heeft zich over het algemeen gehouden aan de ramingen van het CPB en stelde looneisen die in lijn waren met zijn berekeningen. Ook hield de vakcentrale ruimte voor een differentiatie naar sector, zodat zwakkere economische sectoren niet zouden worden meegezogen in een voor deze sector fatale loonstijging. Deze voorzichtige aanpak is onder invloed van het Ledenparlement de laatste jaren losgelaten. De maximale looneis werd toen een eis voor iedereen. Waarbij overigens wel ruimte werd gelaten voor een invulling waarbij procenten konden worden ingeruild voor een stijging in centen; een aanpak die over het algemeen kostenbesparend kan uitpakken. Het eindoordeel van Chris Driessen van de FNV is ondanks de gematigde loonontwikkeling eigenlijk positief: 'Begin jaren negentig hebben we als FNV, en ook in de SER, gezegd: een arbeidsinkomensquote van tachtig dat is een niveau wat wij stabiel willen handhaven. En dat hebben wij goed weten te handhaven. Sinds eind jaren tachtig, begin jaren negentig is er dus ook geen sprake meer geweest van loonmatiging, maar heeft de loonontwikkeling gewoon keurig in de pas gelopen met de arbeidsproductiviteitsontwikkeling. En daarin zijn wij eigenlijk een eenzame uitzondering. Want in de landen om ons heen is de arbeidsinkomensquote in de jaren negentig en ook in deze eeuw, enorm gedaald'.<sup>89</sup>

In het volgende hoofdstuk verlaten we het pad van de vooral kwalitatieve beschrijving. Aan de hand van uitgebreid cijfermateriaal wordt geanalyseerd hoe de lonen zich in Nederland hebben ontwikkeld en hoe die ontwikkeling zich verhoudt tot de ontwikkeling van de inflatie, de productiviteitsstijging, het BBP en de werkloosheid. Daarbij speelt op de achtergrond de kwalitatieve geschiedenis een belangrijke rol omdat bijvoorbeeld beleidswijzigingen een rol kunnen spelen in de ontwikkeling van tijdreeksen. Ook komt de waarde van de diverse indicatoren aan bod, want over welke loonontwikkeling hebben we het eigenlijk? Die van het contractloon, de initiële loonontwikkeling, de totale loonkosten of het aandeel van de lonen in het BBP? Met die vraag begint het volgende hoofdstuk.

# Hoofdstuk 4

De ontwikkeling van en relatie  
tussen lonen en banen

In de vorige twee hoofdstukken hebben we een beeld geschetst van de ontwikkeling van het politieke en sociaaleconomische krachtenveld waarbinnen zich in Nederland lonen en werkgelegenheid hebben ontwikkeld. Overheid, kapitaal en arbeid hebben in de jaren sinds 1945 een wisselende invloed gehad op vooral de loonontwikkeling. De ontwikkeling van de werkgelegenheid is daarvan hoogstens een afgeleide geweest, hoewel de overheid wel met wisselend succes heeft geprobeerd werkgelegenheid te creëren. Het is trouwens ook zaak zich er rekenschap van te geven dat de genoemde categorieën kapitaal en arbeid erg abstracte grootheden zijn. Zelfs als we ze personifiëren door te spreken van werkgevers en werknemers dan blijven ze abstract. We hebben al gezien hoe er een belangentegenstelling kan bestaan tussen werkgevers die voor de binnenlandse markt en zij die voor de export produceren. Ook bestaat er een verschil tussen producenten van consumptiegoederen en die van productiegoederen. En dat de belangen van ondernemers in de productie, het transport en de financiële wereld niet altijd parallel lopen is ook duidelijk.<sup>90</sup> Daar kan binnen een bedrijf nog een fors verschil van inzicht en belangen bij komen tussen de aandeelhouders en de directie. Kortom de factor kapitaal kent vele gezichten. Niet anders is het bij wat we de factor arbeid of werknemers noemen. Ook hier kunnen groepen tegenover elkaar staan. De officiële vertegenwoordiger van allen, de vakbeweging, spreekt zich soms uit voor een zeer algemeen belang waar de individuele loonafhankelijke niet altijd blij mee is. Binnen de vakbeweging bestaan op haar beurt weer verschillen van inzicht tussen leden, kaderleden, bestuurders en algemeen bestuur die soms wel, soms niet aanwezig zijn of aan de oppervlakte komen. Ook de factor arbeid kent dus diverse gezichten. Voor het gemak zal ik beide hoofdcategorieën werkgevers en werknemers toch opvoeren alsof ze onderling onverdeeld zijn. Waar dat van belang is, komen dergelijke verschillen vanzelf aan bod.

Volgens de neoklassieke theorie bestaat er een tamelijk eenvoudig verband tussen lonen en de arbeidsmarkt. Als de eerste boven hun evenwichtswaarde stijgen, dan heeft dat bijna automatisch tot gevolg dat er minder banen komen. De werkgevers zullen bij dergelijke te hoge lonen immers niet meer bereid zijn om die banen in stand te houden, laat staan om nieuwe banen te creëren. Ze gaan op zoek naar andere mogelijkheden om met hun kapitaal een bepaald rendement te behalen of ze kunnen besluiten om dat kapitaal consumptief te gebruiken. Het omgekeerde is volgens de theorie, zoals we die in hoofdstuk 1 hebben leren kennen, eveneens het geval. Als het loonpeil onder de evenwichtswaarde zakt, dan zullen werkgevers meer mensen in dienst nemen. Om te onderzoeken of dit verband ook daadwerkelijk bestaat en heeft bestaan, is het zaak zowel de loonontwikkeling als de ontwikkeling van de werkgelegenheid te onderzoeken.

In dit hoofdstuk volgt eerst een analyse van de daadwerkelijke ontwikkeling van lonen en de werkgelegenheid,<sup>91</sup> waarna de relatie tussen beide wordt onderzocht. Gezien de beschreven geschiedenis ligt het voor de hand om die ontwikkeling vooral te bekijken voor de periode waarin er sprake was van vrije loononderhandelingen, waarbij de jaren van geleide loonontwikkeling worden opgenomen om het beeld te completeren. Voor we naar de cijfers kijken, wil ik nog wel een kanttekening maken. In de werknemerslonen, maar hetzelfde geldt voor de cijfers over de werkgelegenheid van werknemers, zijn ook de best betaalden opgenomen, de directeur van Shell, een topvoetballer of de Minister-president. In strikte zin zijn zij immers werknemer en telt hun

90 In haar sublieme en nog steeds lezenswaardige analyse van het vroege Nederlandse kapitalisme wees Roland Holst daar in 1901 al op, t.a.p. 1902, p. 162-163

91 Een uitgebreidere analyse van beide indicatoren staat in de bijlagen 4 en 5 aan het eind van dit rapport.



inkomen als zodanig mee. Aanvankelijk maakte sinds de oorlog het CBS de inkomens bekend die de directeuren van NV's en BV's verdienden, maar deze cijfers zijn uit de publicaties verdwenen.<sup>92</sup> In 2011 waren er volgens het CBS 145.000 werknemers die meer dan een ton verdienden en er waren er zelfs 3.100 die dat jaar meer dan vierhonderdduizend euro bijgeschreven kregen. Daar zitten eigenaar-directeuren tussen die via een BV constructie hun inkomen als salaris ontvangen en een enkele echte werknemer zoals de al genoemde Shell-directeur die goed was voor 1,5 miljoen euro.<sup>93</sup> Als we deze cijfers iets verder analyseren dan blijkt dat twee procent van de werknemers dat jaar vijf procent van alle lonen verdiende. Maar dat is alleen het geval als ze allemaal op het in de categorie genoemde minimum zaten van respectievelijk een en vier ton. Als ze meer verdienden (bijvoorbeeld drie en negen ton) dan loopt het percentage snel op tot 14 procent. Deze groep veelverdieners bestaat uit wat Albert Benschop<sup>94</sup> in 1993 niet-proletarische loonarbeiders noemde en die een heel andere positie in de strijd om het nationaal product innemen dan de werknemers met weinig macht en een (beneden)modaal inkomen. Het gaat hier om slechts een klein deel van alle werknemers die een buitenproportioneel deel van de lonen en salarissen opsouperen, maar dit onderzoek leent zich er niet voor om te trachten deze groep van de totale groep te isoleren. Dat zou een mooi onderwerp zijn voor een vervolgonderzoek, maar voor we beginnen aan de eigenlijke analyse toch nog enige woorden over de andere inkomensgroepen dan de loonafhankelijken.

## Diverse andere inkomens

Tot de werkenden voor wie de vakbeweging zich sterk maakt rekenen we in eerste instantie al die mensen die als loonafhankelijken op de loonlijst staan van bedrijfsleven, instellingen of de overheid. Ook na hun pensionering vallen ze onder wat vroeger in vakbondskringen de 'arbeidersklasse' werd genoemd. Datzelfde geldt voor werklozen en arbeidsongeschikten. Er zijn natuurlijk meer mensen die voor hun dagelijkse brood werken. Ondernemers die personeel in dienst hebben hoeven in principe niet te rekenen op steun van de vakbeweging. Anders ligt dat met mensen die zonder dat ze iemand op de loonlijst hebben staan als zelfstandige werken voor hun dagelijks brood. Deze Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP'ers) zijn een diverse groep. Er zitten mensen tussen die uit volle overtuiging ervoor hebben gekozen om niet voor een baas te werken. Zij willen zonder al te veel bemoeienis van anderen geld verdienen en nemen negatieve aspecten die daarbij horen voor lief. Als ze ziek worden is er voor hen geen doorbetaling van inkomen, een oudedagsvoorziening moeten ze zelf regelen en zaken als vakantiegeld en dertiende maand zijn hen onbekend.<sup>95</sup> De vrijheid van het ondernemen staat bij hen voorop.

Een aanzienlijke groep ZZP'ers zijn zoals dat heet 'resultaatgenieters', mensen die ook nog een andere bron van inkomen hebben. Het zijn vaak mensen met een hybride status. Ze zijn zowel werknemer als zelfstandige. De laatste jaren is mede onder druk van de economische crisis het

92 Om een indruk te geven mogen de cijfers uit 1966 dienen. Werknemers hadden toen gemiddeld een besteedbaar (dus na aftrek van belastingen en sociale lasten) inkomen van 7.425 gulden. Daarvan verdienden de 53.000 best betaalde werknemers gemiddeld 28.456 gulden. Boven allen uit staken de in een aparte categorie opgenomen directeuren van N.V.'s met gemiddeld 30.871 gulden. De best betaalde groep verdiende toen gemiddeld minder dan vijf maal zoveel als de minst betaalde groep. Bron: CBS, Statistisch Zakboek 1970, CBS: 's-Gravenhage 1970, p. 208-9

93 <http://www.loonwijzer.nl/home/salaris/vipsalarissen/topsalaris> (26 juli 2016)

94 Benschop 1993

95 Zelf heb ik enkele decennia als zelfstandige gewerkt en ik herinner me als de dag van gisteren – ook al wist ik natuurlijk van het bestaan af – hoe blij verrast ik was toen er in het voorjaar zomaar een extra maandsalaris op mijn salarisspecificatie stond.

aantal ZZP'ers fors toegenomen<sup>96</sup> en er zijn vele aanwijzingen dat een deel van hen deze status niet geheel vrijwillig op zich heeft genomen. Een probleem waar de vakbeweging mee te maken heeft zijn deze 'schijnzelfstandigen', mensen die wel als zelfstandige staan ingeschreven maar omdat ze slechts één opdrachtgever hebben eigenlijk niet aan de fiscale regels voldoen. Zij oefenen in sommige bedrijven een neerwaartse druk op het loonpeil uit, een reden waarom deze constructie de vakbeweging een doorn in het oog is. Over het algemeen gaat het slechts om tussen de 3 en de 15% van de zelfstandigen die als 'schijnzelfstandige' kunnen worden benoemd, maar dat is afhankelijk van de sector.<sup>97</sup> Het probleem is dus niet gelijkmatig over de economie uitgesmeerd; het raakt sommige beroepen meer dan andere. Deze schijnzelfstandigen functioneren naast de werklozen als een soort uitlaatklep voor de arbeidsmarkt. In dit rapport over loonpolitiek zijn de ZZP'ers buiten beschouwing gelaten maar dat de vakbeweging zich er wel mee moet bezighouden is duidelijk.

Wat ook slechts wordt aangestipt dat zijn de verschillen in loonvoet en werkloosheid tussen de verschillende sectoren. Dat cao onderhandelaars daar in de praktijk mee te maken hebben ligt voor de hand. In een sector waar het moeilijk gaat kan een centrale looneis van de vakcentrale (tegenwoordig weliswaar een en ongedeeld) wel eens gefronste wenkbrauwen tot gevolg hebben. Toch is het maar de vraag is of een sector kan worden gered door op de loonrem te gaan staan. De mensen bij Vroom & Dreesman die in 2015 met tegenzin instemden met loonmatiging (de CAO werd vrijwel ongewijzigd voortgezet) waren een jaar later toch hun baan kwijt, om maar een voorbeeld te geven. De correlaties voor een aantal sectoren die we in dit hoofdstuk zullen laten zien, geven ook niet aan dat er op bedrijfstakniveau een robuustere relatie is tussen loonontwikkeling en werkgelegenheid, maar het ontbreekt in dit rapport aan ruimte om dat aspect uitgebreid te behandelen. Zoals ook de vergelijking tussen de situatie in Nederland en de ons omringende landen slechts in beperkte mate wordt gemaakt. We beginnen met de binnenlandse ontwikkeling van lonen en banen.

## De loonontwikkeling

De officiële loonontwikkeling<sup>98</sup> valt uiteen in een aantal verschillende indicatoren afhankelijk van de vraag vanuit wiens invalshoek we kijken. Voor de werknemer is op korte termijn vooral het bedrag van belang dat maandelijks bijgeschreven wordt op de bankrekening, inclusief het vakantiegeld en andere vastliggende loonelementen. Dit nominale loon staat op de Salarisspecificatie die de werknemer ontvangt als 'netto te ontvangen' en met dat geld kan hij het levensonderhoud betalen en eventueel sparen. Het nettoloon is in hoge mate afhankelijk van individuele omstandigheden waar de belastingdienst rekening mee houdt. Vandaar dat in onderzoek over het algemeen wordt gerekend met het brutoloon. Het brutoloon is het bedrag dat aan de betreffende werknemer wordt toegerekend maar waar belastingen en premies van worden afgedragen aan de belastingdienst, de sociale verzekeringen en eventueel een pensioenfonds. De werknemer krijgt slechts het netto loon rechtstreeks in handen. Bovenop de afdrachten vanuit het brutoloon betaalt de werkgever overigens nog een aantal sociale premies en hij heeft ook nog andere personeelskosten.

<sup>96</sup> CBS 2014b

<sup>97</sup> SEOR 2013: 51

<sup>98</sup> Zwarte lonen blijven buiten het bestek van dit onderzoek.

Dit onderzoek gaat primair over de loonontwikkeling zoals die door de vakbeweging en ondernemers tijdens cao-onderhandelingen wordt uitgevochten en die in het maatschappelijk debat de meeste aandacht krijgt. Daarom zullen we de aandacht vooral leggen op het contractloon of anders gezegd, het cao-loon. Tijdens onderhandelingen tussen werkgevers(organisaties) en vakbonden proberen de laatste vaak het loon initieel te verhogen, of anders gezegd minimaal aan te passen aan de gestegen kosten van levensonderhoud of de gestegen productiviteit. Bovenop deze *initiële loonontwikkeling* staat het de bonden vrij om te trachten een loonontwikkeling te eisen die hier boven uitgaat en andere eisen te stellen die uiteraard de ondernemer ook geld kosten. Daarnaast is er sprake van een *Incidentele loonontwikkeling* die niet direct voortvloeit uit de cao-onderhandelingen. Er is vaak sprake van loonschalen waarbinnen werknemers gaandeweg hun dienstverband opklimmen waardoor ze meer gaan verdienen. Deze schaal indeling is wel in het contract vastgelegd, maar de zo ontstane loonontwikkeling per werknemer is puur afhankelijk van het verloop van de tijd. De vakbeweging kan wel invloed uitoefenen op de regeling, maar niet op het carrière traject dat de individuele werknemer aflegt en al helemaal niet op zijn ouder worden.

Tijdens het overleg tussen vakbonden en werkgeversorganisaties proberen beide er voor hun eigen achterban het beste uit te halen. Dit betekent overigens niet dat de werkgevers per se het loon zo ver mogelijk willen drukken en werknemers onbeperkt loon willen binnenhalen. Werkgevers zijn tot het inzicht gekomen dat de productiviteit van de arbeid kan worden verhoogd door de lonen hoger te stellen. Omgekeerd geldt namelijk '*pay peanuts, get monkeys*'<sup>99</sup> of anders gezegd, als je lage lonen betaalt, dan krijg je ook de slechtste of anders gezegd de minst productieve arbeidskrachten. Het is ook maar de vraag of werknemers altijd voor het hoogst haalbare loon gaan. Waardering en werksfeer zijn voor veel mensen namelijk ook een belangrijk aspect van hun werk. Een van de hoofdeisen van de stakende schoonmakers in 2010 was niet voor niets dat ze meer 'Respect' wilden.<sup>100</sup>

In de volgende paragrafen onderzoeken we de ontwikkeling van een aantal loonindicatoren en dan met name de lonen van werknemers die bij een particulier bedrijf werken, want als de veronderstelde relatie tussen loon en werkgelegenheid ergens bestaat dan zal het daar zijn. Bij de overheid als monopolist en de gesubsidieerde sector als volger spelen politieke overwegingen een grotere rol dan de directe invloed van de arbeidsmarkt.

We beginnen met een totaal overzicht van het bedrag aan betaalde lonen en door de werkgevers betaalde lasten. De presentatie van de cijfers (die alle afkomstig zijn van het CBS, behalve in die gevallen waar wordt vermeld dat ze van elders komen) gebeurt in dit hoofdstuk om reden van leesbaarheid vooral in de vorm van grafieken. Relevante cijfers zijn opgenomen in de bijlagen. Bedragen van voor 2002 zijn daarbij in de meeste gevallen met terugwerkende kracht omgerekend in euro's.

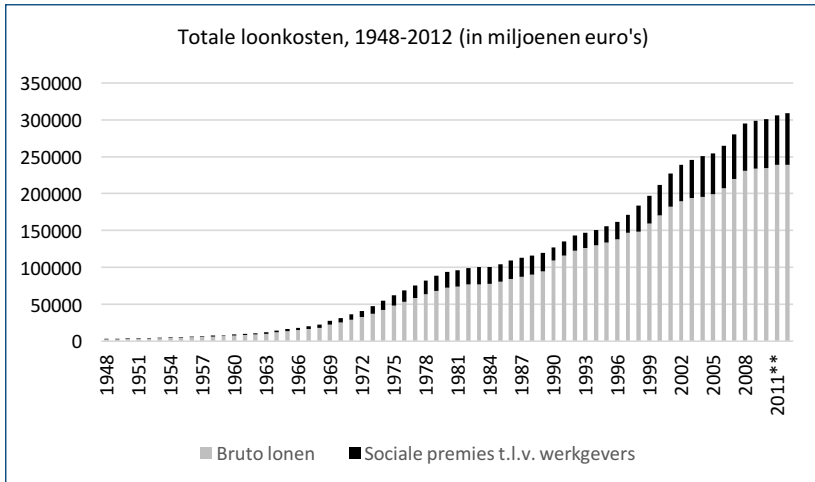
99 Eggelte e.a. 2014: 13

100 Olders en van der Velden 2011: 14

## De totale loonkosten

In grafiek 1 staan de totaal uitbetaalde lonen (inclusief vakantiegeld, vergoedingen in natura, bonussen, loonbelasting) tegenover de sociale lasten (pensioenpremies, premies sociale verzekeringen) die de werkgever verplicht moet betalen. Het gaat dus om de totale loonkosten.

Grafiek 1.<sup>101</sup>



Bron: CBS Statline

De cijfers voor de jaren 1948-2012 maken duidelijk dat de totale loonkosten voor de werkgevers voor een steeds groter deel bestaan uit een bedrag hoger dan het brutoloon. In 1948 ging het om 12 procent; in 2012 was sprake van 23 procent. De cao-onderhandelingen met de vakbeweging gaan hier echter niet over en de werknemers zelf merken dit slechts op de langere termijn, bijvoorbeeld als ze met pensioen gaan. Overigens heeft de vakbeweging wel invloed op een deel van bijvoorbeeld de pensioenpremie omdat haar vertegenwoordigers in de besturen van veel pensioenfondsen zitten, waar ze samen met de werkgeversvertegenwoordigers, 'paritair' het beleid bepalen voor zover dit niet wettelijk is bepaald. Tot begin jaren negentig was dit ook het geval bij het regelen van andere werknemersverzekeringen, maar de politiek heeft dit toen uit handen van de sociale partners gehaald omdat er met die gelden soms werkgelegenheidspolitiek werd gevoerd.<sup>102</sup>

Grafiek 1 geeft vooral een goed beeld van het enorme bedrag dat jaarlijks direct of indirect aan de werknemers voor hun arbeid wordt betaald. Aan het eind van de periode was dat iets meer dan 300 miljard euro per jaar. De vraag hoe dit bedrag in verhouding staat tot de inkomens

<sup>101</sup> De cijfers uit de Nationale Rekeningen waarop deze grafiek is gebaseerd tonen niet het zuivere bruto loon omdat hierin ook alle andere door werkgevers betaalde bedragen zijn opgenomen, maar het verschil geeft nauwelijks een ander beeld.

<sup>102</sup> Een goed voorbeeld is hoe bonden en werkgevers de uitstoot van werknemers in de havens hebben opgevangen. Duizenden havenarbeiders die als gevolg van de containerisatie boventalig waren geworden, werden vervroegd gepensioneerd waarbij hun pensioen werd aangevuld met geld uit de werkloosheidspot (De Kruijff & Van der Velden 2015).

van andere groepen en vooral de werkgevers komt verderop in dit hoofdstuk uitgebreid aan bod, we zullen dan weer terugrijpen op de cijfers over de totale loonkosten.

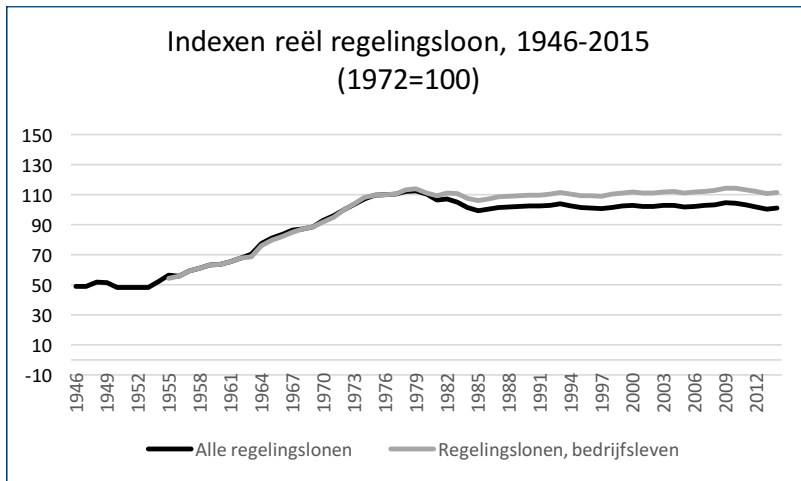
## Het nominale en reële loon

Het loon of salaris dat een werkgever aan het eind van de maand, vroeger week, op zijn bankrekening, vroeger in een loonzakje cash in de hand, ontvangt is zoals hierboven al beschreven, eigenlijk niet waar het haar om gaat. Het geldbedrag is slechts een middel en als zodanig van geen waarde.

Wat kun je met je loon kopen (de koopkracht) is eigenlijk de hamvraag. Daarbij is zowel het moment zelf van belang als de ontwikkeling in de tijd. Als we weten aan welke producten een werknemer zijn loon besteedde en we hebben inzicht in de prijzen van die producten dan is het mogelijk om een gewogen index te berekenen van de prijsontwikkeling. Daarbij gaat het CBS er tegenwoordig, en dat is overgenomen door de cao-onderhandelaars, van uit dat er een voor alle Nederlanders geldend gemiddeld uitgavenpatroon bestaat.<sup>103</sup>

Als we de ontwikkeling van de nominale lonen relateren aan de prijsontwikkeling, dan kunnen we het reële loon berekenen. In grafiek 2 staat het reële loon voor alle regelingslonen en die binnen het bedrijfsleven, weergegeven als indexcijfers.

Grafiek 2.



Bron: CBS, Yearbooks en Statline (eigen berekening)

De geschiedenis uit de hoofdstukken 2 en 3 is goed zichtbaar. Een nullijn vanaf 1946 tot midden jaren vijftig, daarna een oplopende stijging onder druk van een toename van de

<sup>103</sup> Wie weet gaat men op termijn over naar een Europees patroon tijdens de onderhandelingen; die cijfers worden al sinds 2005 verzameld in de Europees Geharmoniseerde Prijsindex.

stakingsactiviteit en een radicalere vakbeweging in een tijd van spanning op de arbeidsmarkt. De al eerder beschreven opkomst van het monetarisme en neo-liberalisme en de steun daarvoor in regering en parlement zorgden, gedragen door oplopende werkloosheid, tot een daling van de reële lonen vanaf 1979 en 1980, de jaren dat werknemers hiertegen massaal maar tevergeefs te hoop liepen. Vanaf midden jaren tachtig is er in grote lijnen voor zowel werknemers in de marktsector als die in de publieke sector sprake geweest van een nullijn. De lonen in het bedrijfsleven bereikten het peil van 1979 pas weer in 2009! Wat ook opvalt is dat de loonontwikkeling in het bedrijfsleven gunstiger is geweest, dan bij de overheid. De laatste hanteerde blijkbaar met meer succes een politiek van loonmatiging, want die waren in 2012 nog niet terug op het peil van 1979.

Bij het bovenstaande moeten we ons er wel bewust van zijn dat het hier uitsluitend gaat om de regelingslonen, of anders gezegd de loonhoogte waarop de vakbeweging via het cao-overleg invloed kan uitoefenen. De totale loonhoogte wordt naast de regelingslonen mede bepaald door de incidentele loonontwikkeling

Eigenlijk zouden we om de werkelijke koopkracht te berekenen trouwens ook moeten kijken naar de belastingdruk. We hebben het hier immers over brutolonen, dus de lonen voor aftrek van loonbelasting en de werknemerspremies sociale verzekeringen. Wat iemand aan belasting betaalt is voor een aanzienlijk deel afhankelijk van individuele factoren, waardoor er niet heel eenvoudig kan worden berekend wat de uiteindelijke gevolgen van de belastingdruk zijn op het bruto inkomen. Een toenemende belastingdruk betekent dat het nettoloon afneemt ten opzichte van de brutolonen en daarvan is volgens cijfers van de OECD tussen 2006 en 2014 zeker sprake geweest in Nederland. In 2006 was de belastingdruk op het inkomen van een alleenverdiener met twee kinderen 29,1%, in 2014 31,9%, een stijging van bijna drie procentpunten. Economen spreken in dit verband liever over de marginale belastingdruk, ofwel wat houdt je over van iedere bruto extra verdiende euro. Ook uit een rapport van het CPB bleek dat deze druk het afgelopen decennium is toegenomen.<sup>104</sup> Tegenover de belastingdruk staan ook extra inkomsten die de werknemer tegemoet kan zien, zoals de kinderbijslag. Omdat het vrijwel ondoenlijk is om de belastingafdrachten en de extra inkomsten uit de algemene middelen met het brutoloon te verrekenen, gaan we ook in dit onderzoek uit van de brutoloon ontwikkeling. Temeer daar deze voor de werkgevers vooral van belang is als criterium bij de keuze of er meer of minder personeel zal worden aangetrokken; met de netto inkomens van werknemers hebben zij als werkgever weinig van doen.

Voorlopig laten we het bij deze eerste kennismaking met de ontwikkeling van de Nederlandse lonen over langere tijd. We gaan verder met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

## De arbeidsmarkt

We hebben gezien dat de loonontwikkeling in een aantal indicatoren (loonkosten, brutoloon, reël loon) uiteen valt. Ook de arbeidsmarkt kent meerdere elementen of indicatoren. Deze markt bestaat zoals andere markten uit twee delen, de aanbodzijde en de vraagzijde. Daarbij is het aanbod aan arbeid per definitie gelijk aan de som van de werkzame en de werkloze beroepsbevolking. De vraag zijde is per definitie gelijk aan de som van de werkzame beroepsbevolking en het aantal openstaande vacatures.<sup>105</sup>

Een evenwicht op de arbeidsmarkt van loonafhankelijken betekent dat vraag en aanbod gelijk zijn of anders gezegd dat de werkloosheid even groot is als het aantal vacatures, en dat het saldo liefst nul is.

In de komende paragrafen komen de volgende begrippen aan bod: werkzame werknemers, arbeidsvolume, werklozen en vacatures. Werkenden en werklozen zijn een deel van de beroepsbevolking. Daarom onderzoeken we eerst de opbouw van de beroepsbevolking en in het bijzonder de loonafhankelijke beroepsbevolking.

De daadwerkelijke beroepsbevolking kunnen we verdelen in twee categorieën, de werkenden en de niet werkenden. Het CBS rekende tot de herziening van 2015 mensen tot de werkenden die tussen de 15 en 65 jaar oud waren en twaalf uur betaald werk hadden. De werkloze beroepsbevolking omvatte personen in dezelfde leeftijdscategorie zonder betaald werk, of met werk voor minder dan twaalf uur per week, die actief op zoek waren naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar waren. Deze definitie werd door het CBS zelf als een 'sociale' definitie beschouwd omdat ze ook in ander onderzoek dan het onderzoek naar arbeidsstatistieken kon worden gebruikt, zoals dat naar de leefsituatie van de bevolking. Deze benadering staat tegenover die van de ILO waarbij ook mensen die slechts één uur per week werken tot de werkzame beroepsbevolking worden gerekend. De ILO gaat het daarbij om de totale inzet van de productiefactor arbeid.<sup>106</sup> In 2015 herzag het CBS zijn definitie echter om de cijfers in overeenstemming te brengen met wat internationaal gebruikelijk is. Vanaf de herziening is de bovenste leeftijdsgrens opgetrokken naar 75 jaar en de grens van 12 uur losgelaten. Het CBS stapte daarmee over op de ILO-benadering. De herberekening is met terugwerkende kracht vanaf 2003 toegepast op tijdreeksen.

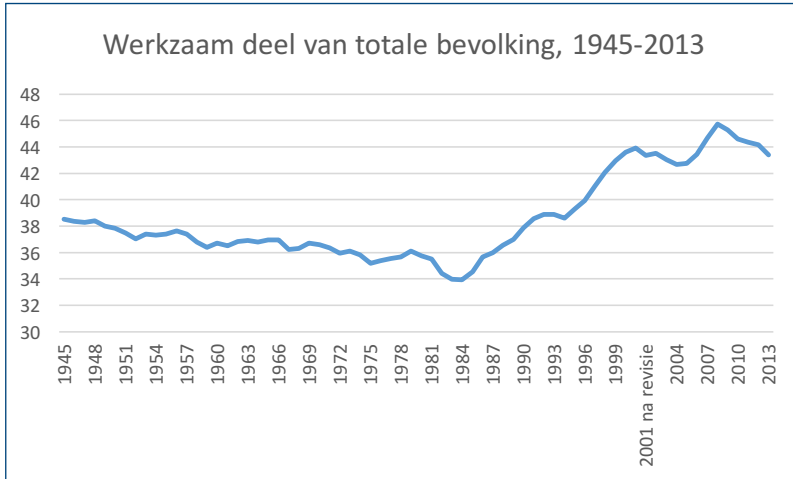
In het vervolg zullen in dit hoofdstuk de verschillende definities door elkaar worden gebruikt, afhankelijk van de betreffende periode. Vóór 2003 zijn er geen data beschikbaar volgens de nieuwe definitie, dus hanteren we de 12 urensgrens. Dat is bijvoorbeeld het geval in de volgende alinea.

Hoeveel mensen verrichten er betaalde arbeid en vallen dus volgens de CBS-definitie onder de werkenden? Grafiek 3 geeft een goed beeld van de ontwikkeling van het deel van de totale bevolking dat sinds de Tweede Wereldoorlog 12 uur of meer werkte.

<sup>105</sup> Lodder 2010, p. 14-15

<sup>106</sup> Dirven en Janssen 2012: 80-81

Grafiek 3



Bron: CBS-Statline (eigen bewerking)

Twee zaken vallen op aan deze grafiek. Vanaf de oorlog was een dalend percentage mensen werkend maar aan die daling komt begin jaren tachtig een eind. Dan treedt een knik op in de lijn en groeit het aandeel van de werkenden in de totale bevolking fors. Deze groei is voor een groot deel toe te schrijven aan de toename van het aantal werkende vrouwen en scholieren/studenten. Deze groepen werken vaak in deeltijd maar het gaat niet om heel kleine baantjes want in deze statistiek zijn alleen mensen opgenomen die meer dan 12 uur per week werken of beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Tegenwoordig zijn dus meer mensen in het economische systeem actief dan in enige andere periode sinds de oorlog. Dat geldt trouwens ook als we de periode tussen 1900 en 1940 erbij betrekken.<sup>107</sup>

De grafiek in zijn geheel kan als een eerste aanwijzing worden opgevat dat het beleid van gematigde loonontwikkeling zoals dat sinds begin jaren tachtig actueel was, heeft gewerkt. Immers het totaal aantal werkenden (zelfstandig en in loondienst) is sindsdien fors gegroeid. De vraagstelling van dit rapport gaat echter over de gevolgen van het handelen van de vakbeweging, de belangenbehartiger van vooral werknemers. Daarom richten we ons nu op de ontwikkeling van dat deel van de beroepsbevolking dat in loondienst was.

### Werknemers en arbeidsvolume

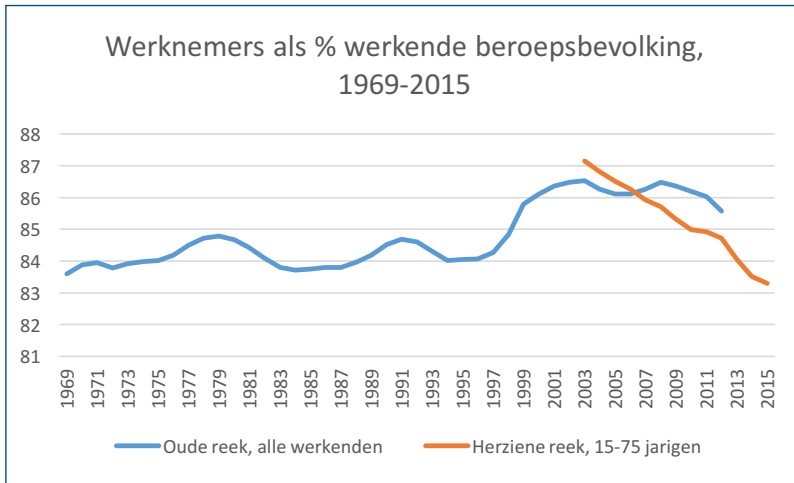
Gezien de recente maatschappelijke discussies over de toename van het aantal zelfstandigen kan het geen kwaad op deze plaats te bekijken wat het aandeel van de werknemers in de totale beroepsbevolking is. Daarvoor staan twee reeksen ter beschikking bij het CBS. De reeks waarbij alle personen met een baan zijn geteld en de nieuwe waarbij slechts

<sup>107</sup> Zie bijlage 3



de mensen tussen 15 en 75 zijn opgenomen. Als we beide in een grafiek opnemen, dan krijgen we grafiek 4.

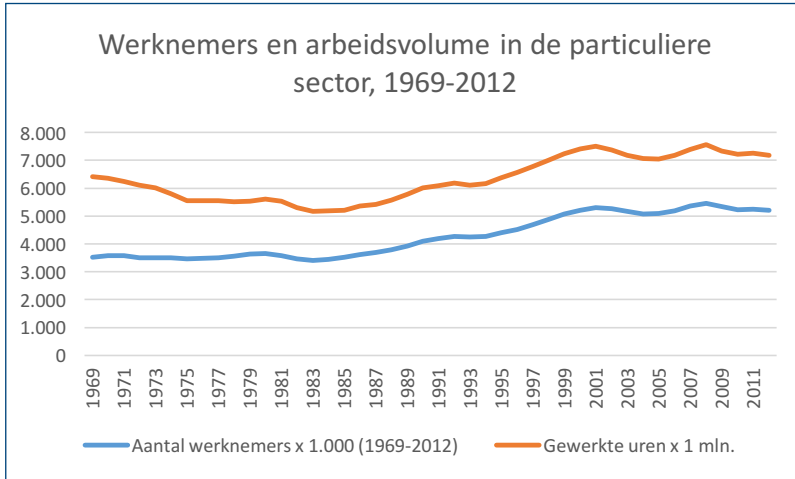
**Grafiek 4**



Bron: CBS (Statline)

Zichtbaar is dat het percentage werknemers over de hele periode altijd ruim boven de tachtig heeft gelegen. Het lijkt te schommelen met de conjunctuur omdat mensen in tijden van crisis vaak (noodgedwongen) voor zichzelf beginnen, maar in het algemeen zette vanaf 1997 een forse groei in. De crisis van 2008 e.v. is ook in de oude reeks goed zichtbaar. De herziene reeks laat echter een beeld zien waarbij het percentage vanaf 2003 vrijwel voortdurend is gedaald tot iets onder het peil van 1969. Deze cijfers waarbij zowel in de teller als in de noemer alleen naar werkenden in de leeftijdscategorie van 15 tot 75 jaar is gekeken, is beeldbepalend in het maatschappelijk debat. Hoe dan ook, de overgrote meerderheid van de werkenden in Nederland is in nog steeds in loondienst. Maar hoeveel werknemers telde Nederland in die jaren eigenlijk in de particuliere sector? En hoeveel uren werkten ze?

Grafiek 5



Bron: CBS Arbeidsrekeningen (Statline)

Beide lijnen vertonen fluctuaties als gevolg van conjuncturele ontwikkelingen. Het aantal mensen in loondienst lijkt een goede indicator om te bepalen of het inderdaad zo is, dat als er een politiek van verantwoorde loonontwikkeling wordt gevolgd, werkgevers meer mensen zullen aannemen. Voor macro-economische doeleinden is de vraag hoeveel betaalde *arbeidstijd* er wordt ingezet nog interessanter, want wie de arbeid levert is voor de ondernemingen nauwelijks interessant. Als ze maar wordt geleverd. Daarom is het aantal gewerkte uren, het arbeidsvolume, ook in de grafiek opgenomen.

Omdat er jaarlijks per werknemer met een voltijd baan minder uren worden gewerkt (van 1821 in 1969 naar 1382 in 2012), bewegen de lijnen zich langzaam naar elkaar toe.

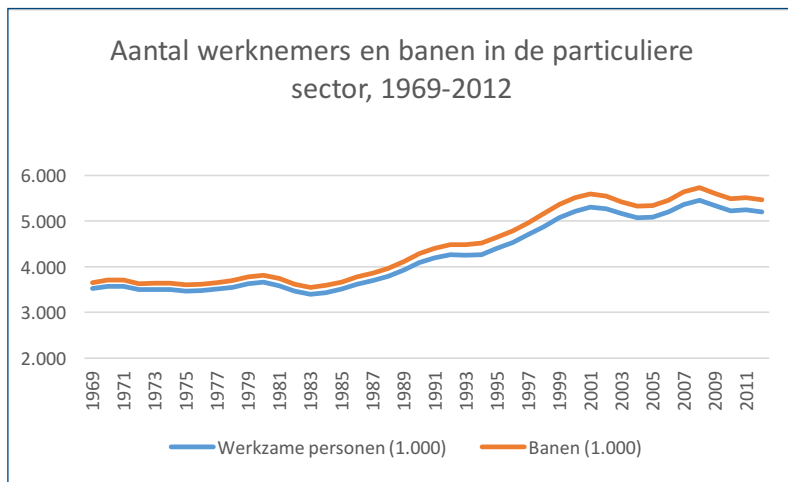
## Het aantal banen

De werkgelegenheid hebben we tot hier vooral bekeken aan de hand van het aantal mensen in loondienst en hun arbeidsvolume. Deze twee indicatoren zijn echter niet de enige maatstaf voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid omdat er een ontwikkeling heeft plaatsgevonden naar een groter aandeel van parttime banen. Banen zijn ook een belangrijk punt in de strijd van de FNV die de afgelopen jaren in haar arbeidsvoorwaardennota's niet voor niets opriep tot 'Meer koopkracht door echte banen' (2015) en 'Koopkracht en echte banen' (2014 en 2016).

Maar laten we eerst het aantal banen bekijken, waarbij we ons moeten realiseren dat één persoon meerdere banen kan hebben. Het aantal banen is dus per definitie groter dan het aantal werknemers. Hoewel het gemiddelde aantal banen dat werknemers hebben, is toegenomen van 1,09 tot 1,11 in de onderzoeksperiode, kunnen we wel stellen dat de overgrote meerderheid van de werknemers slechts één baan heeft. Wat opvalt is dat in de jaren negentig, de hogtijdagen

van de zogenaamde Nieuwe Economie, een relatief forse groei optrad tot gemiddeld 1,13 banen per werknemer, waarna het weer terugviel. Waar het hier om gaat is echter het totaal aantal banen en werknemers dat aan het werk is in het bedrijfsleven. In grafiek 6 zijn beide tijdreeksen opgenomen.

**Grafiek 6**



Bron: CBS Arbeidsrekeningen (Statline)

Over de hele periode 1969-2012 lopen, zoals te verwachten was, de lijnen iets uit elkaar. Meer banen betekent niet per se dat er ook meer mensen aan het werk zijn. Het verschil is echter niet heel erg groot en de cijfers voor latere jaren tonen niet dat het verschil ineens groter is geworden.

Voor de zuiverheid zullen we in de verdere analyse gebruik maken van zowel het aantal personen in loondienst als het aantal banen dat zij bezetten. Ook het arbeidsvolume van werknemers wordt in de analyse betrokken. De ontwikkeling van de werkgelegenheid kent echter niet alleen een groei of afname van het aantal werkzame personen, banen en arbeidsvolume. Er bestaan nog twee indicatoren die de arbeidsmarkt completeren. Dat zijn het aantal openstaande vacatures en het aantal werklozen. In de volgende paragraaf komen beide aan bod.

## Werkloosheid en onvervulde vacatures

Werkloosheid of de dreiging daarvan heeft in de geschiedenis van de vakbeweging misschien nog wel meer de aandacht getrokken dan de loonhoogte. Een laag of achterblijvend loon is niet leuk, maar als de mogelijkheid is ontnomen om zelfs maar een laag loon te verdienen dan komt dat veel harder aan. Ook al omdat veel mensen een deel van hun identiteit ontlenen aan het werk dat ze doen. Vandaar dat het niet vreemd is dat in diverse tijdperken de nadruk lag op behoud van werk. Vandaar ook dat de discussie over het werkloosheidspeil vaak met enige mistigheid is omgeven. Dat was zo in de jaren dertig, toen er niet veel meer voorhanden was dan de index

die aangaf hoeveel vakbondsleden er werkloos waren,<sup>108</sup> dat was zo in de jaren zeventig toen de berekeningen werden aangepast maar er ook heel veel mensen vervroegd werden gepensioneerd of met medeweten van de vakbonden in de WAO verdwenen zoals de commissie Buurmeijer concludeerde.<sup>109</sup> En ook nu weer klinken er stemmen dat de werkloosheidscijfers van het CBS niet het hele verhaal vertellen.<sup>110</sup> Maar laten we eerst onderzoeken hoe de ontwikkeling van de officiële werkloosheidscijfers is geweest sinds de invoering van de vrije loonpolitiek.

Het aantal werklozen was volgens de oude definitie van het CBS het aantal 'Personen (15 tot 65 jaar) zonder werk, of met werk voor minder dan twaalf uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn.' Volgens de actuele definitie die sinds februari 2015 geldt, vallen onder de werkloze beroepsbevolking 'Personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.'<sup>111</sup>

De revisie die is teruggerekend tot 2003 heeft een verandering van de werkloosheidspercentages opgeleverd. Zoals met alle herberekeningen is het doel van het onderzoek van belang voor de vraag welke percentages men wil hanteren. Als we ervan uitgaan dat de herziene cijfers dichter bij de werkelijke ontwikkeling aansluiten, dan lijkt het voor de hand te liggen deze te gebruiken. Maar als ze fors afwijken, dan is het maar de vraag welke beter gebruikt kunnen worden. De cijfers voor de jaren zeventig bijvoorbeeld zijn later ook aangepast. De cijfers die op het historische moment zelf een rol speelden in het maatschappelijke debat kunnen echter niet worden gewijzigd. Als een minister zijn politieke toekomst aan een zeker aantal werklozen ophangt zoals Ruud Lubbers toen deed met de woorden: "Het miljoen werklozen waar iedereen zo bang voor is, komt er niet. En als het er wel komt, zal ik er niet meer zijn als minister-president."<sup>112</sup>, dan speelde het toen gepubliceerde aantal werklozen in het toenmalige maatschappelijk debat een rol. Of het nu achteraf gezien juist was of niet. In die jaren werd er gesproken over ongeveer 800.000 werklozen, maar anderen beweerden dat er zoveel verborgen werklozen waren, die bijvoorbeeld in de WAO waren weggestopt of niet meer hoefden te solliciteren, dat het aantal de miljoen ruim overschreed.<sup>113</sup> Er is sinds die tijd, zoals gezegd, nogal wat veranderd in de registratie methoden en dat leverde ook andere aantallen werklozen op. Begin jaren tachtig was sprake van fors hogere aantallen werklozen dan die nu in de statistieken staan.

De berekening van het percentage werklozen roept nog een vraag op omdat het een breuk is waarbij in de noemer de totale beroepsbevolking staat. Omdat bij werkloosheid toch vooral wordt gedacht aan werknemers zonder baan, zou het meer voor de hand liggen om het daadwerkelijke

<sup>108</sup> Kloosterman 1985: 15

<sup>109</sup> Zie de uitspraak van toenmalig NVV voorzitter Kok: 'De WAO bood de mogelijkheid van het tot stand brengen van voorzieningen voor een categorie mensen om ietsje fatsoenlijker verzorgd en meer beschermd onder dak te komen dan anders het geval zou zijn geweest. Dat gebeurde volop en overal.' Commissie Buurmeijer 1993: 189

<sup>110</sup> [www.faillissementsdossier.nl/nieuws/14475/asscher-vertelt-sprookjes-over-werkloosheid.aspx](http://www.faillissementsdossier.nl/nieuws/14475/asscher-vertelt-sprookjes-over-werkloosheid.aspx)

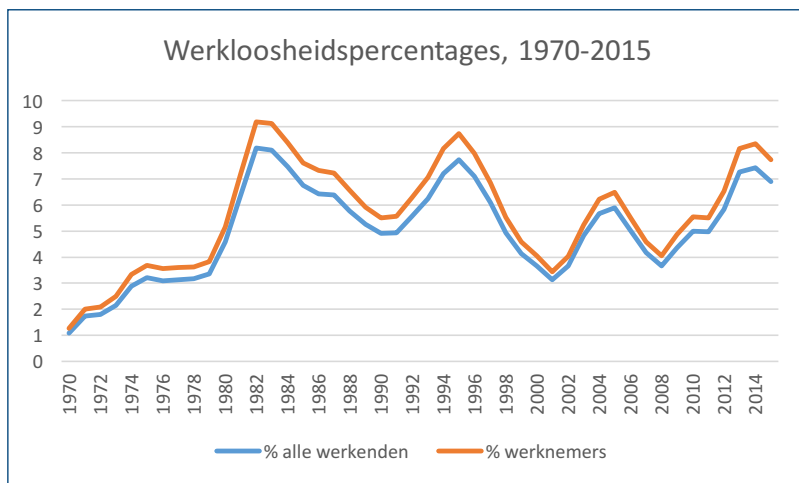
<sup>111</sup> [www.cbs.nl/ml-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=w#id=werkloze-beroepsbevolking](http://www.cbs.nl/ml-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=w#id=werkloze-beroepsbevolking)

<sup>112</sup> Frank Kalshoven en Margreet Vermeulen, Volledige werkloosheid, in Trouw 14 juni 1997

<sup>113</sup> Kloosterman 1985: 40-41; Heertje 1982: 16-17; tussen 1970 en 1987 nam volgens het CBS het aantal mensen met een uitkering uit de WAO-pot toe van 215.000 naar 793.000, een inderdaad enorme toename die de vraag rechtvaardigt is of Nederland echt zoveel zieker was geworden.

aantal werknemers, vermeerderd met de werklozen in de noemer op te nemen. Dat is weliswaar niet het percentage dat in discussies over het werkloosheidsprobleem over het algemeen wordt gebruikt, maar ik wil het hier wel laten zien omdat het beeld verandert.

**Grafiek 7**



Bron: CBS Statline, CEP2016

Uiteraard lopen de lijnen in grafiek 7 vrijwel parallel aan elkaar, maar het maakt in een discussie uit of iemand een werkloosheid noemt van 9% of van 8%. Bovendien leert een nadere beschouwing dat het verschil in procentpunten tussen beide reeksen nogal kan fluctueren. Ging het verschil tot eind jaren negentig heen en weer tussen 18 en 19%, daarna zakte het tot 16% om tijdens de huidige crisis weer op te lopen naar 17%. Het maakt dus niet alleen voor de beeldvorming uit welke reeks we nemen. Ik zal dan ook beide gebruiken in de analyse. We hebben nu gegevens over de werkzame loonafhankelijken en de werklozen. Om de arbeidsmarkt in zijn geheel te overzien rest nog slechts het aantal vacatures. Deze worden wel behandeld in bijlage 5 maar laten we in dit hoofdstuk rusten omdat het aantal werkelijke banen een betere graadmeter is voor de vraag of het loonbeleid tot meer mensen aan het werk aangezien vacatures niet verplicht worden gemeld door de werkgevers.

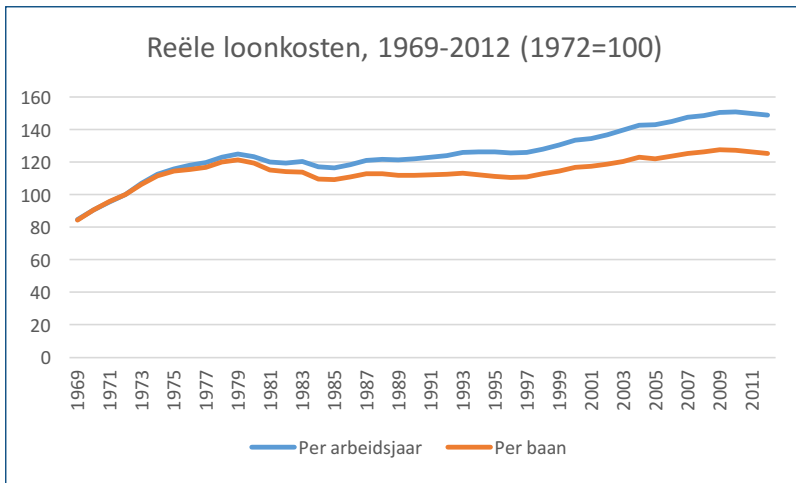
Het feit dat er in jaren dat de werkloosheid oploopt tot honderdduizenden er ook nog honderdduizenden onvervulde vacatures zijn, doet het vaak goed aan de borreltafel. Zo waren er landelijk in 2015 614.000 werklozen en een kleine 133.000 vacatures. Netto zou de werkloosheid dan dus 481.000 moeten zijn. Nog steeds veel mensen, maar wel minder dan 614 duizend. Helaas voor de borrelpraters, zo werkt de arbeidsmarkt niet. De ruimtelijke afstand tussen vraag en aanbod kan zelfs in een klein land als het onze heel groot zijn, maar ook de vaardigheden of leeftijd van werklozen sluiten niet altijd aan op de wensen van de werkgevers. Dat maakt de arbeidsmarkt zo'n bijzondere markt ten opzichte van veel goederenmarkten; werknemers zijn geen homogeen goed om het in een economenterm uit te drukken.

## De ontwikkeling van de gemiddelde lonen

In een vorige paragraaf was sprake van de totale regelingslonen die in Nederland zijn uitbetaald aan alle loontrekkers. Naar het aantal betrokken mensen is daarbij niet gekeken, maar het loon per hoofd kan misschien een ander beeld geven van de algemene ontwikkeling. Nu we de beschikking hebben over het aantal werknemers en het aantal werkplekken dat dezen bezetten, zijn we in staat de totale loonkosten uit te splitsen naar personen en banen. In grafiek 8 staat de ontwikkeling van het uitbetaalde loon per baan en per arbeidsjaar. Een arbeidsjaar wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdbanen. Dit houdt in dat een werknemer die twee deeltijdbanen heeft van respectievelijk 0,4 en 0,5 voltijdbanen (ook wel fte genoemd) in de statistiek wordt opgenomen voor 0,9 arbeidsjaren, 2 banen en als 1 werknemer. Een situatie die in de jaren van wederopbouw vrijwel niet voorkwam; werknemers hadden toen in grote meerderheid één voltijdbaan en waren vooral man. Eind jaren vijftig wankelde de geleide loonpolitiek door een tekort aan arbeiders. Hogere lonen zouden dit tekort kunnen oplossen. Een andere oplossing werd gezocht in het aantrekken van buitenlandse arbeiders, maar ook door getrouwde vrouwen banen aan te bieden. Dat gebeurde in het bedrijfsleven vrijwel uitsluitend op parttime basis terwijl het arbeidsverbod voor getrouwde vrouwen bij de overheid pas in 1957 werd opgeheven.<sup>114</sup> Later betraden steeds meer vrouwen de arbeidsmarkt en ze doen dat nog steeds vooral in deeltijdwerk terwijl er tegenwoordig ook veel mannen zijn die geen zin hebben in een fulltime baan.

Inmiddels is Nederland kampioen deeltijdwerk en dat vertaalt zich ook in de looncijfers.

**Grafiek 8**



Bron: CBS Statline

Grafiek 8 laat zien dat beloningen per arbeidsjaar en per baan steeds minder identiek zijn. Werknemers werken vaker in deeltijdbanen en hebben tegelijk meer banen per persoon. Dat laatste is een marginaal verschijnsel (in 1995 hadden werknemers gemiddeld 1,061 baan, in 2014 was dat aantal gestegen tot 1,069), maar voor degenen die het betreft is het waarschijnlijk een belastende ontwikkeling geweest.<sup>115</sup>

Omgerekend in volledige banen zijn werknemers meer gaan verdienen per gewerkt jaar als we naar het begin en einde van de hele periode kijken. Maar zoals we al eerder zagen daalden de reële lonen<sup>116</sup> na 1979 voor een flink aantal jaren. Pas in 1993 respectievelijk 2004 waren de loonkosten per arbeidsjaar en baan weer op het peil van 1979. De geleidelijke navolgende stijging werd tenslotte onderbroken door de gevolgen van de crisis van 2008. Let wel, het gaat hier om jaargemiddelden voor alle Nederlandse werknemers en bij jaargemiddelden is het mogelijk dat het stijgt terwijl geen enkele werknemer er daadwerkelijk op vooruit is gegaan. Dat klinkt misschien vreemd, maar zoiets kan zich bijvoorbeeld voordoen als er door een technische verandering veel lagerbetaalden worden ontslagen en deze werknemers dus niet meer meedoen in de bepaling van het gemiddelde.<sup>117</sup> Er staan dan mensen op straat, de anderen zijn niet meer gaan verdienen en toch stijgt het gemiddelde loon.

Bij de beloning van werknemers heeft zich nog een ontwikkeling voorgedaan. Ongeveer tien procent van de totale vergoeding bestaat tegenwoordig uit 'bijzondere beloningen'. Het grootste deel daarvan is wettelijk bepaald zoals het vakantiegeld van minimaal acht procent van het jaarloon. Daarnaast is er nog de categorie incidenteel loon, die zoals we reeds zagen ook niet het resultaat is van periodieke cao-onderhandelingen. Hoewel ook hier een lichte stijging valt te bespeuren, bedraagt het aandeel in het totale loon slechts ongeveer drie procent.<sup>118</sup>

Op de afgelopen pagina's is een aantal indicatoren bekeken die de loonontwikkeling in beeld brengen, maar nu wil ik terugkeren naar de totaal cijfers voor de lonen en salarissen van de Nederlandse werknemers. Hoe hebben deze zich ontwikkeld binnen de totale economie of beter, hoe is de verhouding tussen arbeid en kapitaal veranderd in de tijd?

## De loonquote

De gegevens over de loonontwikkeling uit grafiek 1 nodigen ertoe uit om de lonen als betaling voor de factor arbeid te vergelijken met de beloning die het kapitaal ontvangt. Over het algemeen wordt om die verhouding te benoemen de Arbeidsinkomens Quote (AIQ) gebruikt. Deze geeft het aandeel van de factor arbeid in de toegevoegde waarde van de marksector weer. De wijze van berekenen van de AIQ heeft al vanaf de invoering in de jaren zeventig verbazing gewekt,<sup>119</sup> een verbazing die door het consequent blijven gebruiken ervan vrijwel van het toneel is verdwenen. De aanhouder wint en ook de vakbeweging is akkoord gegaan met het gebruik van deze maatstaf voor een verantwoorde loonontwikkeling.

Omdat in de AIQ ook het geschatte inkomen van zelfstandigen is opgenomen, is het volgens mij echter toch geen goede maatstaf voor het handelen van de vakbeweging. Daar gaan de

<sup>115</sup> CBS 2014; Linda Vermeulen (2015)

<sup>116</sup> Deze cijfers bevatten trouwens ook de werkgeverslasten, dus het gaat om hogere bedragen dan uitsluitend de brutolonen.

<sup>117</sup> Van Driel 1977: 23

<sup>118</sup> SER 2006: 45

<sup>119</sup> Salverda 1978: 72. Zie bijlage 4 voor de berekeningswijze

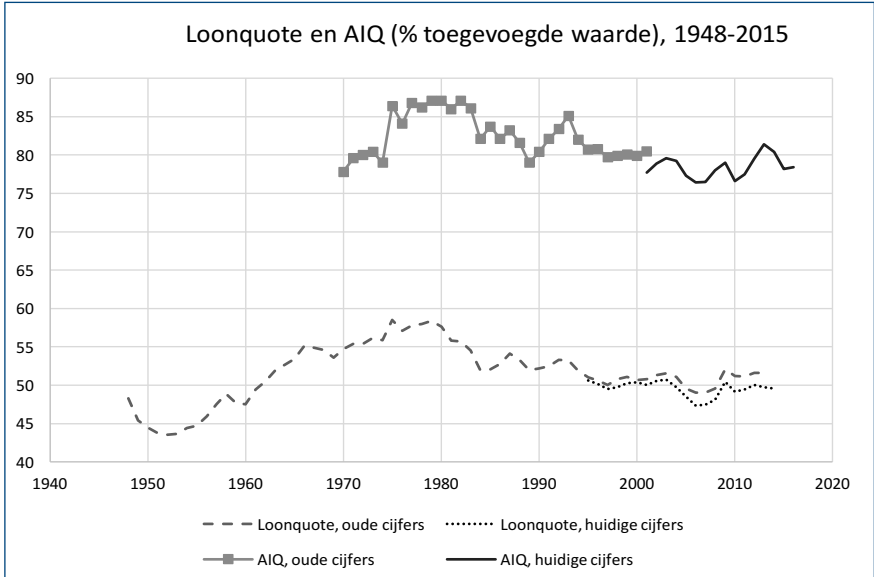
cao-onderhandelingen namelijk niet over, die betreffen uitsluitend mensen in loondienst. Voordat er in statistieken sprake was van de AIQ sprak men over het Werknemersaandeel in het nationaal inkomen, een veel duidelijker criterium voor de plaats van werknemers binnen de economie. In dat werknemersaandeel zaten immers niet ook de (toebedeelde ofwel geschatte) inkomsten van zelfstandigen zoals in de AIQ wel het geval is. Begin 2016 was er naar aanleiding van deze toerekening enige ophef. Omdat bleek dat de inkomens van zelfstandigen te hoog waren ingeschat stelde De Nederlandsche Bank de arbeidsinkomensquote over een reeks jaren naar beneden bij door met een alternatieve berekening te komen. In die alternatieve berekening daalde de AIQ voor 2015 vier procentpunten, van 78 naar iets onder de 74, wat ruimte voor loonsverhoging zou geven. DNB was trouwens niet de eerste die een dergelijke herberekening voorstelde. Op 11 mei 2015 wees het Algemeen Bestuur van de FNV hier in een notitie voor het eigen ledenparlement al op.<sup>120</sup> Overigens gaat het CBS de berekening van de AIQ veranderen waarbij aan de zelfstandigen geen inkomen meer wordt toegerekend.

In mediapublicaties speelt de AIQ echter steevast een rol als het erom gaat eisen van vakbonden te hoog te vinden. In Trouw van 5 november 1999 stond het, om een oud voorbeeld te noemen duidelijk en onverbloemd: 'Begin jaren tachtig stond de AIQ nog erg hoog, op 95. In 1998 bereikte het getal een dieptepunt van 81. Inmiddels loopt de AIQ weer op naar 83 dit jaar en 83,75 volgend jaar, aldus het CPB in de laatste Macro-economische verkenningen. De voorspelde stijging van de AIQ was voor werkgevers reden om dit najaar heftig tegen de looneisen van de vakbeweging te protesteren. Als de AIQ stijgt, daalt het winstinkomen. Dat betekent minder geld voor investeringen en dus een lagere groei van de werkgelegenheid, stelt de werkgeversorganisatie VNO-NCW. De eerste FNV-eis van 3 procent was te hoog, vond VNO-NCW.' Een weliswaar tamelijk oud citaat, maar wel een om in gedachten te houden omdat de inhoud nog steeds zo wordt verspreid zoals in de reactie van VNO-NCW op de begin 2016 voorgestelde herziening van de AIQ door De Nederlandsche Bank. 'Hoogst onverstandig' en 'loonstijging betekent banenverlies', zo reageerde de werkgeversorganisatie. Maar laten we eerst bekijken hoe het aandeel van de arbeid zich heeft ontwikkeld ten opzichte van het kapitaalsaandeel in het totale inkomen.

In grafiek 9 treffen we zowel de AIQ aan als het werknemersaandeel in de toegevoegde waarde, de loonquote.



## Grafiek 9



Bron: CBS, Nationale rekeningen (grafiek samengesteld door Paul de Beer)

In grafiek 9 zitten breuken die het gevolg zijn van een revisie die het CBS heeft aangebracht om de Nationale Rekeningen te stroomlijnen met internationale afspraken binnen EU-verband. Maar wat laten de lijnen ons zien? Wat vooral opvalt, is dat de AIQ veel extremer fluctueert dan de loonquote. In het algemeen geldt dat de schommelingen primair een gevolg zijn van de groei en afname van de toegevoegde waarde die heftiger kan zijn dan de loonontwikkeling die voor een langere periode wordt afgesproken.<sup>121</sup> Dus als de toegevoegde waarde ineens een paar procent stijgt of daalt, dan zullen de lonen geen gelijke tred met die verandering houden. Dat gebeurt hooguit enige tijd later. Blijkbaar reageren de andere inkomensbestanddelen (rente, intrest en ondernemerswinst) heftiger dan de looninkomens op ontwikkelingen van de toegevoegde waarde in de marksector, wat het verschil in de fluctuaties van beide quotes verklaart.

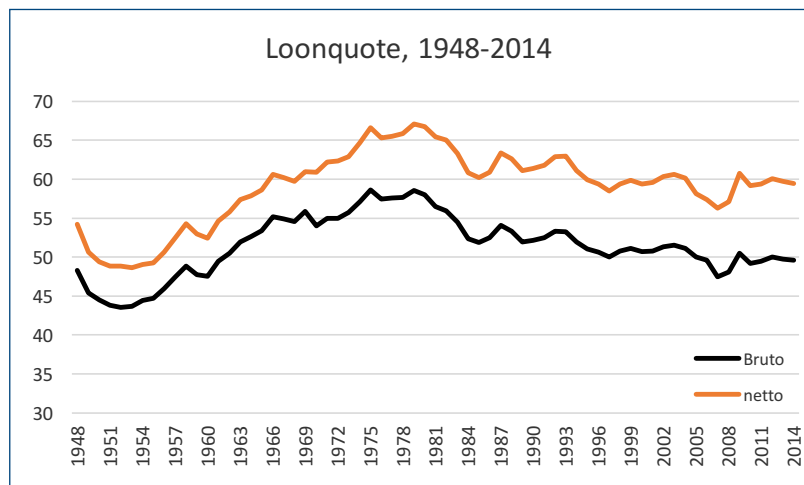
Hoe is het gesteld met uitsluitend de lonen en salarissen, de beloning van werknemers? We zien daar een forse stijging in de jaren zestig en zeventig, de jaren van een arbeidstekort, veel stakingen en een offensieve vakbeweging, waarna in de jubeljaren van het neoklassieke beleid de loonquote vrijwel voortdurend daalde. De breuk in die daling is het gevolg van de crisis van 2008. Dat klinkt misschien tegennatuurlijk maar daar deed zich hetzelfde al eerder genoemde mechanisme voor. De productie kromp, maar werkgevers reageerden niet direct met ontslagen of pogingen de cao's open te breken.<sup>122</sup> Ze keken even de kat uit de boom, waardoor het loonaandeel in de totale en dalende productie kon stijgen.

121 CPB 2010: 48

122 Harteveld 2012, 142

Overigens kan de loonquote ook worden berekend als aandeel van alle lonen in het BBP. Hierbij kunnen we ook onderscheid maken tussen het bruto en het netto BBP. Dat verschil wordt bepaald door het al (bruto) of niet (netto) opnemen van de afschrijvingen in het BBP. Als we de afschrijvingen meetellen, een categorie waar uitsluitend werkgevers over beslissen, dan is de daling iets steiler en het peil automatisch lager dan bij de netto loonquote. Het verschil betreft ongeveer negen procent in 2014 (56 tegen 47%).

Grafiek 10



Bron: Nationale rekeningen (eigen berekening)

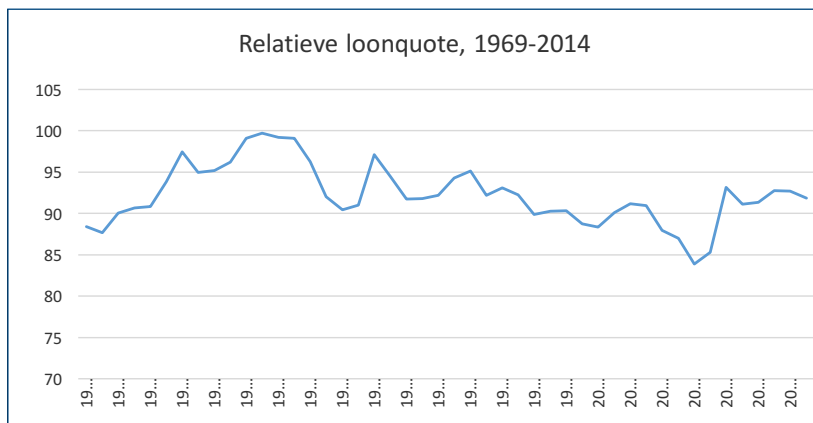
De loonquote zoals deze nu is berekend, houdt overigens geen rekening met de manier waarop werknemers en ondernemers (met en zonder personeel) een bijdrage aan de productie leveren. Helaas leveren CBS en CPB niet de benodigde data om de werkelijke bijdrage aan de productie van de verschillende productiefactoren (loonarbeid, zelfstandige arbeid en kapitaal) te analyseren.<sup>123</sup> Wat wel mogelijk is, is het berekenen van een waardering voor de inzet van kapitaal door ondernemers. Volgens de beroemde belegger Warren Buffet kan men op langere termijn een rendement verwachten van 6-7% verwachten. Laten we een rendement van 6% als uitgangspunt nemen. Omdat er gegevens zijn over de kapitaalgoederenvoorraad kunnen we daarover een jaarlijks rendement berekenen. Dit bedrag kunnen we aftrekken van het exploitatieoverschot of gemengd inkomen dat in de nationale Rekeningen samen met de vergoeding voor loonarbeid het BBP vormt. Dan resteert een bedrag dat kan worden gezien als arbeidsinkomen van ondernemers. Bij een toebedacht rendement van 6 procent levert dat voor 2014 de volgende bedragen op: BBP (netto, marktprijzen, 552.858 miljoen euro) – werknemersvergoeding (328.547 miljoen) – rendement over kapitaalgoederen ( $0,06 \times 2.012.039 = 120.722$  miljoen) = arbeidsvergoeding

<sup>123</sup> De Belgische econoom Van Bellingen trachtte in 1974, ook dwars gezeten door gebrek aan statistisch materiaal, het aandeel van de arbeid voor België op marxistische wijze te berekenen (Van Bellingen 1974).

ondernemers (103,589 miljoen euro). Bij deze berekeningswijze wordt er dus niet van uitgegaan dat zelfstandigen gemiddeld hetzelfde verdienen als werknemers, maar krijgen de kapitaal eigenaren een fictief rendement van 6% toebedacht en wordt het restinkomen geacht een vergoeding voor de ondernemersarbeid te zijn. Een andere aanpak dan het CPB en de meeste internationale officiële instellingen zoals de *International Labour Organization* (ILO) hanteren.<sup>124</sup>

In grafiek 11 staat de loonquote, gebaseerd op bovenstaande berekening waarbij voor het kapitaal een fictief rendement van zes procent (de helft hoger dan het fictieve rendement dat de belastingdienst hanteert) is aangehouden. Ook is de quote uitsluitend berekend over de arbeidsinkomens en gerelateerd aan het aantal gewerkte uren door werknemers en zelfstandig ondernemers. Daarbij geeft een loonquote van 100 aan dat de werknemers een aandeel in het totale inkomen ontvangen dat in overeenstemming is met hun aandeel in het arbeidsvolume. Die volledige overeenstemming is slechts een enkele keer gehaald in deze voorstelling. Duidelijk is wel dat het draaien aan de knop van het fictief rendement een heel andere uitkomst geeft, want hoe hoger dit rendement hoe lager het ondernemersinkomen dat aan arbeid wordt toegeschreven en dat heeft weer gevolgen voor de (relatieve) loonquote. De dalende relatieve loonquote zoals die hier wordt gepresenteerd, laat evenals de andere loonquotes een daling zien. Zou men bij de andere berekeningswijzen nog kunnen denken dat de loonquote is gedaald doordat zeker de laatste jaren een groeiende groep mensen als ZZP'er werkzaam is en het dus logisch is dat de loonquote voor werknemers is gedaald. In grafiek 9 is rekening gehouden met de arbeidsprestaties van zowel de werknemers als de zelfstandige ondernemers (inclusief de ZZP'ers) en is de daling aan achterblijvende inkomsten toe te schrijven.

**Grafiek 11**



Bron: CBS (eigen berekening, uitgaande van 6% rendement op kapitaal)

124 ILO & OECD 2015: 11

We hebben nu een aantal manieren gezien om een loonquote te berekenen. Twee zaken zijn duidelijk als we deze naast elkaar leggen. De loonquote is hoe dan ook gedaald sinds begin jaren tachtig, een belangrijke conclusie met het oog op het vakbondsbeleid ten aanzien van de loonontwikkeling. Wat ook duidelijk wordt, is dat de gegevens die CBS en CPB leveren eigenlijk niet geschikt zijn om te berekenen hoe arbeid en kapitaal, loonafhankelijken en ondernemers (met en zonder personeel), worden beloond. Dat kan veel beter, want als van de werknemers precies bekend is wat ze aan inkomen ontvangen dan moet het toch ook mogelijk zijn om datzelfde van alle ondernemers te publiceren.

Overigens is bij dit niveau van aggregatie het beeld nooit eenduidig. Werknemers kunnen naast hun baan ook een inkomen als zelfstandige verwerven en de rente- en interestinkomsten komen voor een deel ook in handen van werknemers. Maar om de zaak af te ronden, al kunnen werknemers sinds 1980 door de bank genomen meer aanschaffen met hun verdiende loon en verdienen ze dat inkomen in minder gewerkte uren, hun plaats in de economie is gemeten aan de loonquote per saldo afgenomen en ook verdienen ze per gewerkt uur gemiddeld minder dan de zelfstandig ondernemers. Vanuit de vakbeweging bekeken niet echt een hoopgevende conclusie. Zelfs als we kijken naar de AIQ zoals meestal gebeurt in het maatschappelijk debat dan is er geen reden tot juichen. Deze is in de hele Westerse wereld en ook veel ontwikkelingslanden sinds de jaren tachtig gedaald.<sup>125</sup> Nederland vormt daar geen uitzondering op dus als het doel van de vakbeweging en de STAR een arbeidsinkomensquote van 80% is, dan roept dat wel vragen op.

## Het FNV loonbeleid<sup>126</sup>

Voor dit onderzoek heb ik gesproken met Aldert Boonen, de sociaaleconomisch beleidsadviseur van de FNV. Daarnaast stuurde hij me een onderzoek naar de bronnen van de FNV looneis, de uiteindelijke looneis en hoe de loonontwikkeling uiteindelijk uitpakte over de jaren 1999-2014. Hij schreef daarbij: 'Op basis van de Macro Economische Verkenningen stelt de FNV altijd haar looneis vast voor het komende cao-seizoen. Dus als de FNV haar looneis vaststelt voor het jaar 2000, dan nemen wij de MEV 2000. De FNV stelt haar looneis vast op basis van 3 jaren, in dit geval 1998 (t-2), 1999 (t-1) en 2000 (t), waarbij het lopende jaar 1999 (de looneis voor 2000 wordt in 1999 vastgesteld) het belangrijkste is.' In de MEV die door het CPB wordt opgesteld staat een verwachte loonvoetstijging die de sociale partners in hun overleg hanteren. De loonruimte die de FNV hanteert wordt bepaald door twee zaken, de arbeidsproductiviteit en de verandering in de prijs toegevoegde waarde, zeg maar de inflatie waar bedrijven mee te maken hebben. Deze kan afwijken van het prijsindexcijfer consumptie dat bijvoorbeeld wordt gebruikt bij de berekening van het reële loon. De som van beide is de loonruimte, al komt deze in de praktijk pas tot stand na intern overleg, waarbij wel wordt afgeweken van een strikte mathematische bepaling. Na dit overleg werd in het verleden een maximale looneis gesteld, sinds enige jaren een vaste looneis en in 2016 was sprake van een looneis waarvan naar boven mag worden afgeweken.

Boonen zette in een tabel de loonruimte zoals het CPB die berekende naast de looneis van de FNV. Daaruit blijkt dat de loonruimte in de jaren 1999-2009 steevast te laag is ingeschat. Kwade

<sup>125</sup> ELO & OECD 2015: 6. Van de G20 landen, vermeerderd met Spanje, Turkije, Saoedi-Arabië, Zuid-Afrika, Mexico, China, India, Rusland en Brazilië steeg de AIQ slechts in Rusland tussen 1970 en 2014

<sup>126</sup> Zie ook bijlage 3

wil zal het niet zijn. Vanuit de theoretisch onderbouwde angst dat met het oog op een gezonde economische ontwikkeling de lonen niet te hard mogen stijgen, is wel voorstelbaar dat de keus altijd op een kleinere loonruimte is gevallen.

**Tabel 1. Loonruimte en looneis in procenten, 1999-2014**

Voor het seizoen:	Loonruimte MEV In betreffende jaar gepubliceerd	Later door CPB berekende loonruimte	Loonruimte volgens FNV 'formule'	Looneis FNV	Contractloon stijging volgens CPB
1999	3,25	3,6	5,4	3,5	2,9
2000	1,5	4,1	4,1	4	3,2
2001	3,25	5,8	5,1	4	4,2
2002	3,75	4,6	5,4	4	3,5
2003	4	5,6	4,6	2,5	2,7
2004	3,75	4,8	3,0	0	1,5
2005	3,25	3,5	1,3	1,25	0,7
2006	0,25	4,7	0,5	2	2,0
2007	0	2,2	2,1	3	1,8
2008	2,25	3,3	3,2	3,5	3,5
2009	1,25	0,9	3,3	3,5	2,7
2010	0,5	-0,2	0,9	1,25	1,0
2011	6,5	4,6	2,3	2	1,4
2012	3	1,3	2,4	2,5	1,6
2013	-0,75	0,2	0,7	2,5	1,5
2014	0	0	0,3	3	1,5
<b>Gemiddeld</b>	<b>2,23</b>	<b>3,06</b>	<b>2,79</b>	<b>2,66</b>	<b>2,23</b>

Bron: CPB, Looneis FNV (berekening Aldert Boonen), Loonruimte FNV (eigen berekening)

Het beeld in de tabel geeft grond voor de volgende interpretatie. De uiteindelijke contractloonsstijging kwam gemiddeld overeen met de oorspronkelijke loonruimte die het CPB berekende. Het CPB berekende terugkijkend gemiddeld wel een grotere loonruimte, maar toen was het al te laat. De FNV eiste wel iets meer dan volgens de rekenmeesters van het planbureau verantwoord was, maar als ze had geweten dat er meer ruimte was, was die eis mogelijk hoger uitgevallen. Nu heeft de aanvankelijke prognose geleid tot een gematigde contractloontwikkeling. De verwachtingen die het CPB voor de politiek berekent en publiceert in de MEV is zeker in de jaren tot 2009 stevast te laag geweest. Netjes dat deze later zijn bijgesteld, maar vervelend voor de FNV als die werd verweten onverantwoorde en onverantwoordelijke eisen te stellen. Opvallend is daarbij dat de looneis die de FNV stelde tot en

met 2005 telkens lager uitviel dan de volgens de eigen berekening vastgestelde loonruimte.<sup>127</sup> Dat kan te maken hebben met andere componenten dan het contractloon waarover werd onderhandeld, maar het is wel bijzonder dat in later jaren de looneis wel ieder jaar hoger was. De gebruikte formule is zoals gezegd, inderdaad niet echt een formule maar een basis om intern te onderhandelen over de te stellen looneis.

Hoe waarden de werkgevers de FNV aanpak eigenlijk? Laurens Harteveld van het werkgeversvereniging AWWN zei hierover in een gesprek dat ik met hem had: 'Wat ik zie, is dat die maximale looneis tot en met 2016 goed heeft gewerkt. Binnen de werkgevers zie je dat zo nu en dan in cycli de vraag oppopt van moeten we nou doorgaan met die vakbonden? Dan wijs ik er altijd op: die vakbonden, als je die weggooit, dan mis je een stuk coördinatie. Ik laat altijd zien dat er sprake is van plafondwerking. Je ziet de inflatie als ondergrens en je ziet de maximale looneis, dat is waar ze naar kijken. De uiteindelijke loonstijging zit er negen van de tien keer tussen. Dus dit gaat goed en mijn overtuiging, of gevoel, is dat zonder die maximale looneis, het gemiddelde er boven zou liggen. Of voor veel individuele sectoren hoger zou uitpakken dan nu het geval het. Dus ik vind dat de FNV en de vakbeweging haar verantwoordelijkheid pakt.'<sup>128</sup>

Tegenover de FNV aanpak is het ook interessant te bekijken hoe de werkgevers het aanpakken. Daarvoor heb ik gesproken met Pieter Verhoog, vanuit het Centraal Bureau Levensmiddelen direct betrokken bij de onderhandelingen van de twee grote cao's in de supermarktbranche, over de vraag hoe zijn organisatie de onderhandelingen aanpakt. Hij zei wat dat betreft twee interessante dingen over de markt en over het onderhandelingspel. 'Het is vaak aan de kant van de werkgevers een oligopolistische markt, waar de bedrijven elkaar kennen aan de top. De *key players* in de markt, die kennen elkaar en zeggen: Weet je, we gaan keihard in de markt elkaar bevechten om de consument te bedienen, maar in de cao trekken we vooral gezamenlijk op om elkaar op het terrein van arbeidsvoorwaarden niet te beconcurreren. Maar met dreigingen van buiten, overheid, maatschappelijk binnenveld, vakbonden, daar steken we elkaar de hand toe, daar vertrouwen we elkaar. Deze houding is typisch voor een oligopolistische markt. Dat zie je bij de havens, dat zie je bij de olie, dat zie je in de *food*. De spelers in een oligopolistische markt volgen vaak de marktleider en daarmee ontstaat een krachtige positie voor de werkgevers.

Binnen de supermarktbranche zitten de *Human Resource* vertegenwoordigers vanuit de bedrijven uit de achterban in een stuurgroep. Daar wordt besproken hoe de insteek zal zijn voor de onderhandelingen. Dat is bij de start van nieuwe onderhandelingen vaak gewoon gevoelsmatig, er komt zelden nul uit. Als het redelijk gaat met bedrijven dan wordt er gekeken naar de omgeving, daar komt dan een loonpercentage uit. Dat ligt historisch de afgelopen jaren op zo'n 1,5% - 2%, het zit een beetje op wat er uitkomt. Dan zeggen de werkgevers, we willen het wel betalen, maar daar willen we een paar dingen voor terug. We willen dat de toeslag op zondag er af gaat. We willen dat het flexibeler wordt. We willen dat de cao veel moderner wordt en minder in detail gaat regelen.'

Dus terwijl de vakcentrale haar looneis bepaalt vanuit macro-economische ontwikkelingen zoals het CPB die publiceert, gaan de werkgevers de onderhandelingen in met een loonruimte die door de bedrijven wordt bepaald. En die zullen op hun beurt ongetwijfeld kijken naar wat voor hun

127 Het bleek moeilijk om de formule in handen te krijgen. Jaren geleden vroeg ik deze eens aan Wilna Wind, de toenmalige cao coördinator maar ook toen kreeg ik geen simpele formule toegestuurd.

128 Interview Laurens Harteveld, 4 februari 2016

eigen toko economisch haalbaar is. Werkgevers en werknemers zouden volgens Verhoog gezamenlijk tot een visie moeten komen wat ze met de sector willen. 'Dan ontstaat er een gezamenlijk belang van waaruit veranderingen in de cao tot draagvlak bij alle betrokken kunnen leiden. Doen we dat niet, dan komen er nieuwe kleinere vakbonden, die mee willen spelen, aan tafel en die claimen dan bovendien later ook een positie in de instituties zoals sociale fondsen en pensioenfondsen.' Verhoog heeft derhalve nog wel een advies aan de grote vakbonden: 'loop toch vooral niet weg van de onderhandelingstafel want het brengt zelden iets goeds voor de eigen leden'.<sup>129</sup> Een interessante visie van iemand die namens werkgevers spreekt, een visie die perfect past in het poldermodel.

## Analyse van het cijfermateriaal

In de voorgaande paragrafen zijn de indicatoren onderzocht die kunnen dienen om de waarde van het standaardmodel te toetsen. Deze indicatoren zullen in de volgende paragrafen met elkaar worden vergeleken. Voor we dat doen, keren we eerst terug naar de verbindende schakel tussen beide reeksen. Eerder in dit hoofdstuk stond een citaat van werkgeversorganisatie VNO-NCW waarbij werd opgemerkt dat het de moeite waard is dit te onthouden. De tekst luidt 'Als de AIQ stijgt, daalt het winstinkomen. Dat betekent minder geld voor investeringen en dus een lagere groei van de werkgelegenheid.' De schakel tussen onze onderzoeksindicatoren wordt in hun visie dus gevormd door de investeringen, want ondernemers gaan als ze meer verdienen blijkbaar niet meer consumeren of elders beleggen, maar de extra winst zetten ze productief in het eigen bedrijf in. Laten we daarom beginnen met de ontwikkeling van de winstgevendheid en de investeringen nader te bekijken. Voor we dat doen is het van belang om ook nog te wijzen op de in hoofdstuk 1 reeds genoemde andere effecten die een wijziging van de loonvoet kan hebben.

Het bestedings- of inkomenseffect is eigenlijk heel simpel, als werknemers meer verdienen dan kunnen ze meer besteden en dat is een impuls voor ondernemers om meer te produceren. De individuele ondernemer ziet een hoger loon in eerste instantie ten koste gaan van de winst, maar als hij als ondernemer direct levert aan consumenten dan kan hem dat ook vrij snel extra inkomen opleveren aangezien werknemers het grootste deel van hun inkomen consumeren. Producenten van grondstoffen en productiemiddelen leveren niet rechtstreeks aan consumenten, maar aan andere bedrijven en zullen dit bestedingseffect pas in tweede instantie merken. Uiteindelijk zal het effect echter ook bij hen terecht komen omdat zij de middelen leveren waarmee hun collega ondernemers hun groeiende afzet produceren. Bedrijven die vooral leven van de export profiteren echter niet van een bestedingseffect van hogere lonen in eigen land en voor deze bedrijven is het uitblijven van een bestedingseffect blijvend hoewel ze wel hogere lonen betalen.

Dan is er nog het substitutie effect. Werknemers bekijken bij een verhoging van hun reële loon of ze het nog wel de moeite waard vinden om te werken, of dat ze niet liever meer vrije tijd krijgen. Zo kan een groei van het reële loon leiden tot een vermindering van het arbeidsaanbod. Mensen zijn dan immers minder geneigd tot werken. Aan de andere kant kan de loonsverhoging voor niet-werkenden een stimulans zijn om de arbeidsmarkt te betreden en op zoek te gaan naar werk.<sup>130</sup> Ze wisselen dan vrije tijd in voor extra inkomen.

129 Interview Pieter Verhoog, 4 februari 2016

130 Burd & Wyplosz 2013: 110

We kunnen de zaak ook vanuit de kant van de werkgevers bekijken. Als arbeid duurder wordt, dan kunnen ze overwegen om arbeid te vervangen door kapitaal. Dat kan door de werknemers minder te laten werken. Ze passen hun vraag naar arbeidsvolume aan zodat de zittende werknemers minder kunnen werken (arbeidstijdverkorting) en verlagen pas in een later stadium het aantal mensen dat in dienst is.<sup>131</sup> Het vervangen van arbeid door kapitaal kan ook een impuls zijn voor technologische vernieuwing en dat is aanleiding tot het pleidooi voor loonstijging dat soms opklinkt. Iemand als de Tilburgse econoom Van Schaik is al jaren een roepende in de woestijn als het gaat om de vraag of loonmatiging gunstig is voor de economie.<sup>132</sup> Robert Went, een aan de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) verbonden econoom, bepleit ook al lange tijd dat 'de lonen omhoog' moeten<sup>133</sup>, al dan niet in navolging van Alfred Kleinknecht die een erkend pleitbezorger is van de Schumpeteriaanse theorie dat vooruitgang behoefte heeft aan creatieve vernietiging. En deze vernietiging van oude productiewijzen kan volgens Kleinknecht een impuls krijgen juist van loonkostenstijging.<sup>134</sup> Vanuit kringen van het CPB horen we dergelijke pleidooien maar zelden hoewel een soortgelijke theorie ooit de basis vormde voor het door deze organisatie gehanteerde jaargangenmodel waarin er van werd uitgegaan dat een verhoging van de arbeidskosten zou leiden tot een vervanging van arbeid door productievare kapitaalgoederen. Ofwel loonstijging leidt tot hogere productiviteit en tevens minder banen.<sup>135</sup> Vanuit het CPB klinkt juist een ander argument, dat ik hier wat uitgebreider zal citeren: 'Stel dat werknemers via een loonimpuls de AIQ systematisch proberen te verhogen. Wat gebeurt er dan? Op korte termijn gaan zowel de lonen als de werkloosheid omhoog. De investeringen nemen sterk en langdurig af, omdat ondernemers bang zijn voor een nieuwe loonimpuls. Daarnaast zullen bedrijven meer gaan investeren in het ontwikkelen van arbeidsbesparende technologie ten koste van kapitaal besparende technologie. Dit leidt tot een verdere afbraak van de werkgelegenheid en neerwaartse druk op de lonen. De loonimpuls roept dus economische tegenkrachten op, die de toename van de AIQ weer ongedaan maken. Op lange termijn is de economie slechter af vanwege de hogere werkloosheid en een lager productiviteitsniveau, veroorzaakt door de verstoring van het innovatieproces.'<sup>136</sup> In de ogen van deze schrijvers is het dus bijna automatisch slecht om de lonen systematisch te verhogen, of beter gezegd om de factor arbeid een groter aandeel in de economie (het BBP) te geven. Vrijwel vanzelf gaat de werkloosheid omhoog, op korte termijn zelfs, want ondernemers vrezen voor de toekomst en gaan minder investeren. Herinnert u zich nog het citaat van VNO-NCW? Hier wordt die redeneertrant bevestigd door schrijvers van het CPB, de adviseur van regering, werkgevers en vakbonden.

131 Hamermesh 1993: 269

132 Van Schaik 2004

133 Went 1997

134 Kleinknecht 2014; de Rijk 2015: 55

135 H. den Hartog & H.S. Tjan 1974; Schaik 1981. Geen econometrist zijnde ben ik niet in staat dit model en de latere aanpassingen in Vintaf en opvolgers statistisch te beoordelen. Wel is het misschien de moeite waard te vermelden dat ik als sociaaleconomisch historicus de paper van Den Hartog en Tjan ooit vertaalde in het volgende: 'Een versnelde vervanging van het productieapparaat was het antwoord van de ondernemers op de loonexplosie. [...] of anders gezegd: het kapitaal verwijderd de arbeid uit zijn midden. De arbeid die zo veel problemen veroorzaakt.' Van der Velden 1982: 140

136 Eggele 2014: 12

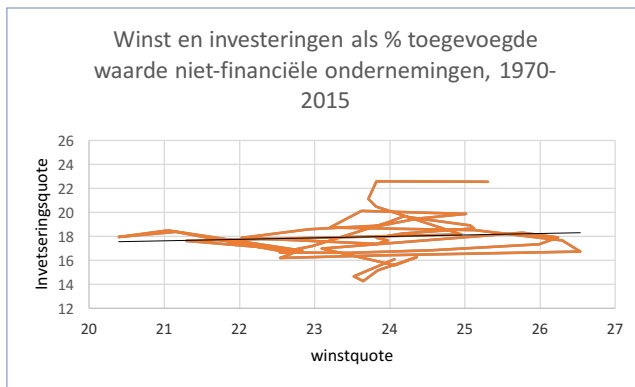


## Winst en investeringen

De werkelijkheid lijkt als we naar de harde data kijken iets weerbarstiger dan de pleitbezorgers voor loonmatiging beweren.<sup>137</sup> De jaarlijkse procentuele groei van de investeringen in vaste activa blijkt al tientallen jaren af te nemen, zowel voor de overheid als voor het bedrijfsleven. Bij de overheidsinvesteringen is het van belang of de sociaaldemocraten deel van de regering uitmaken, maar waar komt het investeringsgedrag van de particuliere ondernemers vandaan? Is dat echt afhankelijk van de behaalde winsten en de hoop op nog meer winst als de lonen worden gematigd zoals VNO-NCW zo eenduidig stelt? Academische economen stellen dit over het algemeen wat voorzichtiger. Volgens hen zal een ondernemer zijn productie apparaat pas vergroten als het verwachte rendement hoger is dan de extra te maken kosten.<sup>138</sup> In die kosten spelen de loonkosten uiteraard een rol en de mogelijkheid om uit eigen middelen te investeren in plaats van vreemd kapitaal aan te trekken wordt ook vergroot als de huidige winst toeneemt, maar zo direct als de werkgeversclub het voorstelt is de relatie niet.

Maar laten we de simpele relatie bestuderen. Als de winstgevendheid stijgt is er meer geld om te investeren en het omgekeerde, als de winsten onder druk staan dan zullen ondernemers terughoudendheid betrachten bij de beslissing of er meer kan worden geïnvesteerd. Als we de indicatoren op basis van CBS-cijfers in een lijngrafiek zetten dan laten ze allebei een trend zien.<sup>139</sup> De winstquote blijkt een lichte stijging te hebben meegemaakt met een versnelling vanaf 2004 en een dip in 2009. De investeringsquote daarentegen vertoont een voortdurende neiging naar daling, niet bepaald een bevestiging van de theoretische verwachting. Een correlatie berekening bevestigt dit ontbreken van een robuuste samenhang. Als we het verband tussen beide indicatoren zichtbaar willen maken dan kunnen we ze in een spreidingsdiagram zetten. Dat levert grafiek 12 op.

**Grafiek 12**



Bron: CBS

<sup>137</sup> In bijlage 6 staat een uitgebreide analyse van de relatie tussen winst en investeringen.

<sup>138</sup> Andriessen 1972: 63; Burda & Wyplosz 2013: 161-2

<sup>139</sup> Zie bijlage 6

In deze grafiek is zichtbaar dat er nauwelijks sprake is van de verwachte samenhang tussen beide indicatoren, een met het standaardmodel strijdige conclusie die ook voor de G20 landen is getrokken.<sup>140</sup> Men zou een beweging verwachten van linksom naar rechtsboven; een lage winstquote en een lage investeringsquote bij elkaar en hoge quotes ook, maar daar is ook gezien de getrokken trendlijn nauwelijks sprake van. Ondernemers in niet-financiële ondernemingen namen hun besluit om te investeren in de jaren 1970-2015 blijkbaar niet op grond van de behaalde winst. Ook gingen zeker de grote bedrijven minder schulden aan om te investeren.<sup>141</sup> De financialisering van de economie speelt hier mogelijk een belangrijke rol, de aandeelhouderswaarde werd voor veel bedrijven belangrijker dan de lange termijn van de productie. De behaalde winst kwam zo in dienst van andere belangen dan die van een bestending van het bedrijf zelf; als het voor het geldelijk gewin slimmer leek een bedrijf op te splitsen, de goede delen te verkopen en de slechte delen failliet te laten gaan, dan gebeurde dat gewoon. We zullen hier niet te veel over uitweiden, dat is op andere plekken al uitgebreid gedaan, maar de conclusie is tamelijk onthutsend met het oog op de standaardtheorie en de gedachten en beweringen binnen de werkgeversorganisatie VNO-NCW (en het CPB). In het vervolg zullen we de tussenstap 'winst (-,+) $\rightarrow$  investeringen (-,+)' weglaten uit de theoretische reeks die we in hoofdstuk 1 construeerden: 'loon (+,-) $\rightarrow$  winst (-,+) $\rightarrow$  investeringen (-,+) $\rightarrow$  werkgelegenheid (-,+)'.

Wat we gaan analyseren is het rechtstreekse verband loon – werkgelegenheid.

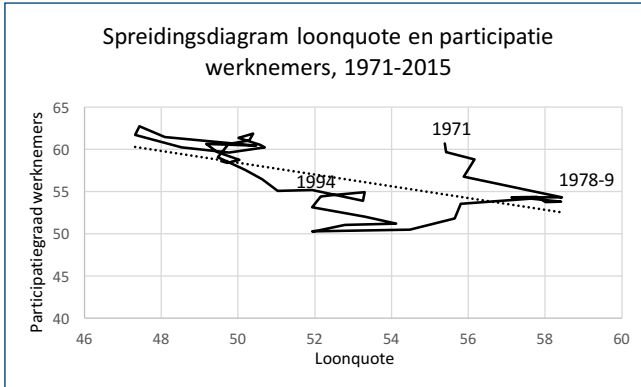
## Relatie loonontwikkeling-werkgelegenheid

We hebben tijdreeksen tot onze beschikking voor zowel de loonontwikkeling (totale loonkosten, regelingslonen en loonquote) als de indicator werkgelegenheid (aantal banen, aantal werknemers, arbeidsvolume werknemers en werkloosheid). Bestaat er een statistisch verband tussen loonontwikkeling en de ontwikkeling van de werkgelegenheid? Stijgt de werkgelegenheid als de lonen worden gematigd en daalt de werkgelegenheid als de lonen sterker stijgen? Dat betekent in dit geval (zie grafiek 13) dat wordt weergegeven welk aantal werknemers als deel van de beroepsbevolking (de participatiegraad) bij welke loonquote past.

<sup>140</sup> ILO & OECD 2015: 12

<sup>141</sup> Van Riel 2015: 67

Grafiek 13



Bron: CPB (eigen berekening)

Zo gepresenteerd is de conclusie in eerste instantie verwarrend. Het schoksgewijs oplopen van de loonquote van 1971 tot 1979 ging samen met een dalende participatiegraad, maar toen de loonquote vervolgens daalde, daalde de participatiegraad mee. Vanaf 1985 bleef de loonquote globaal stabiel terwijl de participatie afnam, maar daarna daalden beide aandelen. De stippellijn geeft voor de hele periode echter een duidelijk verband weer. Als de loonquote hoog is, dan is de participatiegraad laag en omgekeerd. Daarmee lijkt de onderzoeksvraag beantwoord en het standaardmodel bevestigd.

Toch zullen we nog een ander analyse pad bewandelen omdat beide reeksen wel een verband lijken te hebben (de stippellijn), maar elk een zeer eigen ontwikkeling vertonen (de ononderbroken lijn). De loonquote daalt en de participatiegraad stijgt, maar de schijnbare samenhang hoeft niet het resultaat te zijn van een oorzakelijke relatie. Om te onderzoeken of een dergelijk verband bestaat kunnen we een correlatie berekening maken. Een hoge correlatie tussen twee grootheden geeft aan dat er een statistisch verband tussen beide bestaat. Dat kan betekenen dat beide zich gelijktijdig dezelfde richting uit bewegen (beide groeien of dalen) of juist precies tegengesteld (de ene reeks neemt toe, de andere daalt). Als de mate van groei of afname telkens hetzelfde is dan zal de uitkomst van een correlatieberekening +1 zijn, bewegen ze zich precies tegenovergesteld aan elkaar dan is de uitkomst -1. Deze waarde of correlatiecoëfficiënt wordt weergegeven met de letter R. Als er geen enkele overeenkomst bestaat, dan zal de uitkomst 0 (nul) zijn. En uiteraard kan de uitkomst afhankelijk van de sterkte van het verband alle waarden tussen 1 en -1 aannemen. Een hoge positieve of negatieve correlatie tussen twee indicatoren zegt echter nog niets over de aard van die relatie.<sup>142</sup> Het is belangrijk dit altijd in gedachten te houden. De relatie kan op toeval berusten, veroorzaakt worden door een onafhankelijke derde indicator of inderdaad het gevolg zijn van ontwikkelingen in de andere indicator. We kunnen dit duidelijk maken aan de hand van drie voorbeelden. Als er een hoge correlatie bestaat tussen het aantal priesterwijdingen in Nederland en de Cubaanse

142 <http://tylervigen.com/spurious-correlations>

rum productie<sup>143</sup> dan zal deze correlatie ongetwijfeld op toeval berusten. Een hoge positieve correlatie tussen het aantal verdrinkingen en reddingsacties door de reddingsbrigade bewijst niet dat die reddingsacties de oorzaak zijn van het feit dat er veel mensen verdrinken; voor beide variabelen geldt dat ze vooral afhankelijk zijn van de hoeveelheid oppervlaktewater, een derde variabele. Zonder water geen verdrinking en geen reddingsacties. Bij een correlatie tussen een hoog percentage mensen in de vruchtbare leeftijd en het aantal geboorten, kunnen we wel aannemen dat het een inderdaad rechtstreeks met het ander te maken heeft. In de statistiek is het gebruikelijk om het kwadraat van de berekende correlatie ofwel  $R^2$ , de determinatie coëfficiënt of verklaarde variantie, te accepteren als een oorzakelijk verband. Voorzichtigheid bij de interpretatie van correlaties blijft echter altijd geboden.<sup>144</sup> De vraag welke relatie tussen variabelen bestaat, kan niet worden beantwoord vanuit de waarde van de correlatie maar er moet een theoretisch model voorafgaan aan de berekeningen. De onderzoeker kan dan zijn verwachting of hypothese toetsen en slechts besluiten dat deze waar of onwaar is. Bekijken of een bewering waar is, is echter bijna onmogelijk omdat het in de meeste gevallen niet mogelijk zal zijn om alle variabelen in het onderzoek mee te nemen. Als een econoom beweert dat matiging van de lonen leidt tot vergroting van de werkgelegenheid en omgekeerd, dan zal hij dit nooit volledig kunnen bewijzen omdat het altijd mogelijk is dat er een door hem niet in het onderzoek opgenomen variabele bestaat die een versturende invloed heeft. De belangrijkste les uit het bovenstaande is dat een statistisch verband niets zegt over de oorzaak van het verband. Eerst moet worden bedacht of er een relatie denkbaar is voordat er een berekening wordt uitgevoerd.<sup>145</sup> De hoofdhypothese van dit rapport is ontwikkeld in hoofdstuk 1 en kan nogmaals als volgt worden samengevat: als de lonen boven hun evenwichtswaarde stijgen, heeft dat een negatief gevolg voor de winsten. Dalende winsten leiden tot dalende investeringen en daardoor een afnemende werkgelegenheid. Daarbij is hiervoor besloten om de tussenstap winsten – investeringen er tussenuit te halen. Blijft over de hypothese dat loonstijging leidt tot afname of stagnatie van het aantal mensen dat aan het werk is, en omgekeerd.

Laten we terugkeren naar de data. Welke correlaties bestaan er tussen de diverse indicatoren die we hebben samengesteld voor de ontwikkeling van lonen en werkgelegenheid? Deze correlaties staan in tabel 1 van bijlage 6, samen met de theoretische verwachting. In de bijlage wordt uitgebreid beargumenteerd hoe de berekeningen zijn uitgevoerd, hier beperken we ons tot de opmerkingen dat het alvorens te rekenen van groot belang is de logica van de berekening te onderkennen. Reeksen die per definitie aan elkaar verwant zijn, zijn niet geschikt om aan een correlatie te onderwerpen. Reeksen met een trend zijn dat ook niet omdat een langetermijntrend de correlatie automatisch een bepaalde kant uit trekt; als een indicator op lange termijn voortdurend stijgt dan komt dit vanzelf ook tot uitdrukking in de jaarlijkse schommelingen. Dergelijke reeksen moeten dan ook eerst worden getransformeerd tot een reeks zonder trend, wat we kunnen doen door de eerste verschillen en zo nodig zelfs de tweede verschillen te nemen. Het nemen van de tweede verschillen is in de meeste gevallen nodig om de trend volledig uit de data te verwijderen, maar het heeft ook een groot nadeel. De data komen zo erg ver af te liggen

143 Dit voorbeeld werd door mijn leraar economie op de Rooms-Katholieke HBS gegeven, ik gebruik het nog steeds graag.

144 Van Maanen 2014, geeft talloze voorbeelden van verkeerd begrepen statistische verbanden in wetenschappelijke artikelen die leiden tot stellige maar onjuiste krantenkoppen.

145 Misschien verandert dit in de toekomst door de opkomst van Big data, maar zolang nog niet alle aspecten van onze levens in een dataset staan zullen we op deze manier moeten werken. Mayer-Schönberger 2014

van de werkelijkheid, wat doet denken aan de waarschuwing die K. Mayew in 1979 maakte: 'Oms punt is dat economen veel zouden winnen als ze terugkeren naar een vroegere en eenvoudiger benadering die meer specifiek kijkt naar de relatie tussen werkonderbrekingen en conjunctuur in de economie in het algemeen.'<sup>146</sup> Hij deed deze uitspraak weliswaar in verband met onderzoek naar stakingen maar zijn waarschuwing om niet te vaak data te transformeren omdat dat slechts leidt tot zeer algemene en nietszeggende uitspraken, lijkt van toepassing op veel statistisch onderzoek. Ook de Nederlandse onderzoekers Faber en Koppelaar waarschuwden voor de hippe toepassing van hoogstaande wiskundige modellen.<sup>147</sup>

Om niet te ver van de werkelijke waarden af te geraken, beperk ik me tot de eerste verschillen, ook al trekken die de correlaties omhoog omdat er nog een trend in de data zit. Soms is de correlatie tussen twee reeksen ook nog eens sterk beïnvloed door een derde reeks zonder dat dit direct zichtbaar is. Bij een vermoeden dat dit het geval is, kan de berekening van een partiële correlatie uitkomst bieden, waarbij die derde in de berekening wordt betrokken. Tenslotte mogen we niet verwachten dat de reactie van de afhankelijke variabele (in ons geval vooral de werkgelegenheid) al in hetzelfde jaar plaatsvindt als de wijziging van de onafhankelijke variabele (de loonontwikkeling), dus is het raadzaam een aantal vertragingen in te bouwen.

Tabel 2 laat een correlatie zien tussen de belangrijkste ontwikkelingen in dit onderzoek, de jaarlijkse stijging van de contractlonen aan de ene kant en aan de andere kant het aantal banen, naast de ontwikkeling van de loonquote en de arbeidsparticipatie van werknemers.

**Tabel 2. Correlaties tussen loonquote, contractloon en werkgelegenheidsindicatoren, 1971-2015**

	Verwachte teken		Werkelijke waarden		eerste verschillen		Vertraging	
			R	R <sub>2</sub>	R	R <sub>2</sub>	T+1	T+2
Loonquote en arbeidsparticipatie werknemers	-	1971-2015	-0,59	0,35	-0,32	0,10	-0,13	-0,09
Contractloonstijging en aantal banen	-	1971-2012	-0,52	0,27	-0,23	0,05	-0,04	-0,10

De waarde R bij de werkelijke data is tamelijk hoog terwijl de verklaarde varianties R<sup>2</sup> een matig verband vertonen. Iets meer dan een derde van de veranderingen in de arbeidsparticipatie van werknemers is zo gezien het gevolg van veranderingen in de loonquote en minder dan een derde van de verandering in het aantal banen kan worden toegeschreven aan de contractloonstijging, ongeveer zeventig procent moet elders worden gevonden. Als we de trends uit de reeksen halen door de eerste verschillen te nemen, dan blijven er fors lagere waarden over. En de vertragingen in de tijd leveren uitsluitend zeer lage correlaties op; de verklaarde varianties daarvan heb ik maar niet eens getoond. In bijlage 6 zijn om een breder beeld te krijgen ook

<sup>146</sup> Instemmend geciteerd door Van Kooten 1998: 145 'Our argument is that economists could gain much by returning to an earlier and simpler approach which looks more explicitly at the relationship between stoppages and cyclical activity in the economy generally.'

<sup>147</sup> 'Social science is not helped by the trendy application of sophisticated mathematical models' Faber en Koppelaar 1995: 81.

voor andere relaties correlaties berekend zoals tussen de loonquote en het arbeidsvolume, de loonquote en het aantal banen, de loonkosten en de werkloosheid.

Ook daar zien we uitsluitend zwakke waarden als resultaat. De originele data vertonen, al is het teken niet altijd in overeenstemming met de verwachting, ook hier hoge correlaties wat is te verklaren uit de trends die in alle reeksen voorkomen. Na het nemen van de eerste verschillen (die de trends overigens eigenlijk niet afdoende weghalen) dalen alle correlaties waarbij de tekens nu wel alle de juiste kant uit wijzen. Zoals verwacht is een aantal correlaties toegenomen na het inbouwen van timelags. In de praktijk is dit gedaan door de correlatie te berekenen tussen de verklarende variabele en de te verklaren variabele een jaar later en twee jaar later. Het resultaat van deze berekening is dat er na het eerste jaar vijf verklaarde varianties resulteren die een zwak verband aanduiden. De bijbehorende correlaties hebben niet alle het juiste of beter door de theorie verwachte teken, bijvoorbeeld de correlatie tussen loonquote en arbeidsreserve na twee en drie jaar. De interpretatie van deze uitkomsten is lastig omdat er tegenstrijdigheden voorkomen en het uitmaakt voor welk jaar de uitkomst wordt genomen. Wat wel duidelijk moge zijn, is dat de verbanden alle zwak tot zeer zwak zijn. De hoogste correlatie na transformatie is  $-0,45$  (loonquote/banen) wat betekent dat de afhankelijke variabele voor 20% wordt verklaard door de stijging van de lonen. Om de totale verandering in de werkgelegenheid te verklaren moet 80% elders worden gevonden.

Het ligt voor de hand te veronderstellen dat een deel van die 80% kan worden gevonden in de algehele ontwikkeling van de economie. De maatstaf hiervoor, het Bruto Binnenlands Product, wordt ook bepaald door de handel met het buitenland, en is in het algemeen onderhevig aan conjunctuurschommelingen die niet direct zichtbaar zijn in lonen en werkgelegenheid. Berekening van de partiële correlatie waarbij het BBP als controle variabele is gebruikt, geeft als hoogste uitkomst een verklaarde variantie van 0,23 voor loonkosten per baan en arbeidsvolume. Ook bij deze berekening is uitgegaan van de eerste verschillen vanwege het eerder gesignaleerde probleem van het door transformaties steeds verder afwijken van de werkelijke waarden. Al met al kan de hypothese die is opgesteld op grond van het standaardmodel voor de jaren 1970-2015 in Nederland op grond van geaggregeerde nationale gegevens worden aanvaard zij het dat de waarden zeer zwak, dus niet veelzeggend zijn.

## De relatie loonontwikkeling en werkgelegenheid op bedrijfstakniveau

In de statistiek wordt vaak gewaarschuwd voor de valkuil van de ecologische fout (*ecological fallacy*). Deze houdt in dat geconstateerde verbanden op een bepaald niveau abusievelijk worden vertaald naar een lager niveau van aggregatie.<sup>148</sup> Als er een verband wordt aangetoond tussen loonontwikkeling en banengroei op nationaal niveau, dan betekent dat niet automatisch dat dit verband ook bestaat op het niveau van afzonderlijke bedrijven of op bedrijfstakniveau. Omgekeerd geldt uiteraard dat hoewel de hiervoor gevonden correlaties zeer zwak zijn, het best mogelijk is dat het verband in een aantal onderdelen van de nationale economie wel sterk is.

Uit de diverse sectoren is er een aantal genomen om te bekijken of er grote verschillen bestaan. Helaas is slechts een beperkt aantal gegevens beschikbaar, maar het is wel mogelijk om

<sup>148</sup> Blondé 2015: 117

een soortgelijke berekening als hiervoor voor heel Nederland is gedaan, te herhalen. Wederom zijn de eerste verschillen genomen en twee vertragingen. De uitkomsten staat in tabel 3.

**Tabel 3. Correlaties tussen het loon per arbeidsjaar en het aantal banen in vijf sectoren, 1995-2014**

Correlatie loon per arbeidsjaar-banen	origineel	Verklaarde variantie	Eerste verschillen	Verklaarde variantie	Na 1 jaar	Na 2 jaar
	R	R <sup>2</sup>	R	R <sup>2</sup>	R	R
Industrie	-0,95	0,90	0,08	0,01	-0,31	-0,30
Bouw	-0,65	0,42	0,21	0,04	-0,08	-0,21
Vervoer en opslag	0,57	0,33	0,60	0,35	0,14	-0,28
IT en informatie-dienstverlening	0,93	0,86	0,02	0,00	-0,16	-0,21
Financiële dienstverlening	0,02	0,00	-0,10	0,01	-0,15	-0,17

Bron: CBS (eigen berekening)

De Industrie en de IT hebben bij de originele waarden hoge correlaties en verklaarde varianties, maar bij de eerste verschillen heeft alleen vervoer en opslag (vet gedrukt) nog een acceptabele R<sup>2</sup>. We mogen op grond van de theorie verwachten dat bij een loonstijging de neiging bestaat dat het aantal banen onder druk komt te staan. Na een jaar blijken de uitkomsten vrijwel alle het verwachte teken te hebben, maar de verklaarde varianties (hier niet getoond) zijn zeer zwak tot zwak. Opvallend zijn de stijgingen van de correlaties in vier sectoren na twee jaar. Zoals al eerder in dit onderzoek opgemerkt reageren werkgevers vaak terughoudend op voor het bedrijf negatieve ontwikkelingen door personeel langer in dienst te houden dan in eerste instantie verantwoord lijkt. We kunnen ons echter ook afvragen hoelang de effecten van loonstijging nog na-ijlen. Andere, externe invloeden zullen na zekere tijd misschien een grotere invloed hebben dan de loonsverhoging in jaar T-x, ook al zijn de correlaties hoog.

Ook als we naar een aantal sectoren kijken, ondervindt het standaardmodel slechts in beperkte mate ondersteuning. Een verklaring voor de baanontwikkeling is ook daar nauwelijks te vinden in de loonontwikkeling. Aangezien het standaardmodel geen Nederlandse aangelegenheid is, kan het geen kwaad ook kort te bekijken hoe de uitkomst is van een berekening met enkele internationale gegevens. De OECD levert hiervoor het materiaal dat in tabel 4 is verwerkt tot correlaties in Nederland en enkele buurlanden volgens de bovenstaande aanpak.

**Tabel 4. Correlaties tussen de arbeidskosten per eenheid product en het werkloosheidspercentage, 1970-2015/149**

		verwachte teken	originele	Eerste verschil	Na 1 jaar	Na 2 jaar
Correlatie	Belgium	+	0,61	0,21	<b>0,62</b>	0,40
	France	+	0,89	0,35	<b>0,53</b>	0,39
	Netherlands	+	0,17	0,10	<b>0,50</b>	0,47
	Denmark	+	0,46	0,33	0,47	0,39
	United Kingdom	+	0,08	0,36	<b>0,61</b>	0,47

Bron: OECD, *Economic Outlook No 99 - June 2016* (eigen bewerking)

Wederom zien we hoge correlaties bij de originele data terwijl deze in de meeste gevallen dalen na het verwijderen van de trend uit de gegevens. Alle uitkomsten vertonen het verwachte teken en in de vertragingen stijgen alle correlaties in het eerste jaar. De verklaarde varianties (hier niet getoond) van de vier vet gedrukte correlaties zijn matig terwijl de andere zwak of zeer zwak zijn. De verschillen tussen de landen kunnen mogelijk worden toegeschreven aan verschillen in de instituten en wetgeving, maar het gaat te ver om dat nu nader te onderzoeken.

Het geheel overziend kunnen we wel constateren dat het standaardmodel op zijn minst niet erg robuust is, om niet te zeggen niet voldoet. Uiteraard ben ik niet de eerste die tot die conclusie komt al was het maar omdat er in het model eigenlijk geen plaats is ingeruimd voor de praktijk van de collectieve onderhandelingen, verre van dat. Volgens de grote econoom Joan Robinson is economie als wetenschap vooral een poging om de belangen van de heersende klasse te behartigen, althans zij schreef dit in 1936.<sup>150</sup> Of het daarom is of omdat men echt verder wilde kijken, durf ik niet te zeggen, maar er zijn collega's van haar geweest die hebben getracht het standaardmodel zo te modelleren dat aan diverse bezwaren ertegen kan worden voldaan. Daarvan geven we in de volgende paragraaf enkele voorbeelden zoals er in hoofdstuk 1 ook al alternatieve invullingen werden gegeven.

### Collectieve loonvorming<sup>151</sup>

In de modellen van collectieve loonvorming wordt doorgaans verondersteld dat werkgevers naar maximale winst streven, terwijl de vakbonden niet alleen waarde hechten aan een hoger loon, maar ook aan meer werkgelegenheid. Dit is vanzelfsprekend, want de vakbondsleden hebben weinig aan een hoger loon als zij vervolgens werkloos worden. Uitgaande van een dalende vraagcurve (minder vraag naar arbeid naarmate het loon hoger is zoals het standaardmodel voorschrijft), maken de vakbonden een afweging tussen het gevraagde loon en de gewenste werkgelegenheid. De uitkomst van het onderhandelingsproces hangt af van de

149 Voor deze landen is gekozen omdat ze dichtbij Nederland liggen. Helaas waren er voor Duitsland niet voldoende data beschikbaar.

150 Robinson, Joan (1947)

151 Evenals de uitleg over de drie modellen in hoofdstuk 1 is deze tekst grotendeels overgenomen uit een tekst die Paul de Beer voor dit onderzoek schreef.



wijze waarop vakbonden deze afweging maken, maar ook van de machtsverhouding tussen de vakbond(en) en de werkgever(s). Die machtsverhouding wordt aangegeven met een parameter  $\delta$ . Is  $\delta$  nul, dan heeft de vakbeweging geen enkele macht (anders gezegd: er is geen vakbond die onderhandelt) en kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig bepalen. De uitkomst is dan gelijk aan die in het standaard neoklassieke model van de arbeidsmarkt. Is  $\delta$  gelijk aan één, dan ligt alle macht bij de vakbeweging. Dat wil zeggen dat de vakbond eenzijdig de hoogte van het loon kan bepalen. Dit heet het vakbondsmonopolie-model (*union monopoly model*). Let wel, de werkgever bepaalt in dit model nog steeds de omvang van de werkgelegenheid op basis van het loon dat de vakbond heeft vastgesteld (dit heet het *right to manage* principe). Anders gezegd, de vakbonden kunnen in dit model bepalen op welk punt op de vraagcurve zij terecht willen komen. Dit kan een ander punt zijn dan het snijpunt van de vraag- en aanbodcurve. Stel bijvoorbeeld, dat alle vakbondsleden werken. Dan kan de vakbond een zodanig hoog loon eisen (en krijgen) dat de vraag naar arbeid precies gelijk is aan het aantal vakbondsleden en dus alle vakbondsleden tegen het hoge loon kunnen werken. Dit veronderstelt wel dat bij een eventuele inkrimping van de werkgelegenheid de niet-vakbondsleden het eerst ontslagen worden. In dit model zal bij een afname van de vraag naar arbeid die geen effect heeft op de werkgelegenheid van vakbondsleden, het loon gelijk blijven. Als echter de banen van vakbondsleden in gevaar komen, zal de vakbond de looneis verlagen.

De uitkomst van het model verandert, als leden en niet-leden evenveel kans hebben om werkloos te worden. Dan zal bij iedere omvang van de werkloosheid ook een deel van de vakbondsleden werkloos zijn en zal de vakbond eerder bereid zijn de looneis te matigen. Het hangt dan af van de afweging die de vakbond maakt tussen het loon van de werkende leden en de kans op werkloosheid welk punt op de vraagcurve de vakbond zal kiezen. We moeten ons wel realiseren dat in Nederland voor het overgrote deel cao's worden afgesloten die voor een hele bedrijfstak gelden en er geen contracten bestaan die uitsluitend voor vakbondsleden geldig zijn. Het onderscheid tussen leden en niet-leden uit het model is in Nederland dus niet relevant.

Los daarvan zal de bereidheid tot loonmatiging in geval van werkloosheid in dit model kleiner zijn als werklozen een uitkering ontvangen. Het inkomensverlies als gevolg van werkloosheid wordt hierdoor immers kleiner en dus zal de vakbond geneigd zijn om een hoger loon te eisen (d.w.z. een punt meer naar linksboven op de vraagcurve te kiezen). Ook in dit geval zal een stijging van de werkloosheid wel leiden tot matiging van de looneis, maar in mindere mate dan als er geen werkloosheidsuitkering is.

Als we nu veronderstellen dat de vakbond niet eenzijdig het loon kan vaststellen, maar daarover daadwerkelijk moet onderhandelen (d.w.z.  $0 < \delta < 1$ ), dan blijft de uitkomst van het model in kwalitatief opzicht gelijk. De uitkomst van de onderhandelingen zal nu een punt op de vraagcurve zijn tussen het punt dat voor de vakbond optimaal is en het punt dat de werkgever zou kiezen zonder vakbonden (d.w.z. het snijpunt van de vraagcurve en de aanbodcurve). Veranderingen in de vraag naar arbeid hebben kwalitatief hetzelfde effect als in het vakbondsmonopolie-model, alleen worden de effecten wat afgezwakt doordat de uitkomst mede door de werkgever wordt bepaald.

Tot nu toe hebben we verondersteld dat vakbond(en) en werkgever(s) alleen over het loon onderhandelen, waarna de werkgever de werkgelegenheid bepaalt (het *right to manage* model). In theoretisch opzicht kunnen zij echter tot een voor beide partijen betere uitkomst

komen als zij zowel over het loon als over de werkgelegenheid onderhandelen. Dit heet het efficiënte onderhandelingsmodel (*efficiency bargaining model*). In theorie is het dan mogelijk tot een *package deal* te komen die zich niet op de vraagcurve bevindt. In een situatie waarin veel vakbondsleden werkloos zijn, zou dit kunnen resulteren in een sterkere 'uitruil' tussen werk en loon dan in het vakbondsmonopolie-model mogelijk is, waardoor vakbonden en werkgevers overeenstemming bereiken over een punt dat zich rechts van de vraagcurve bevindt. In de praktijk komt het echter zelden voor dat vakbonden en werkgevers expliciete afspraken maken over de werkgelegenheid, doordat werkgevers dit als een aantasting van hun ondernemersvrijheid zien. Doorgaans wordt aangenomen dat het efficiënte onderhandelingsmodel geen realistische weergave van de werkelijkheid vormt, hoewel in bijvoorbeeld de Rotterdamse haven afspraken over werkgelegenheid in het verleden wel degelijk gemaakt zijn. In 2016 nog, met een [werkzekerheidsakkoord](#).

Zoals gezegd wordt de uitkomst van het collectieve-onderhandelingsmodel in belangrijke mate bepaald door de afweging die de vakbonden maken tussen loon en werkgelegenheid. In het model van Calmfors en Driffill<sup>152</sup> wordt deze afweging beïnvloed door het niveau waarop de onderhandelingen plaats vinden: op ondernemingsniveau, op sectorniveau of op nationaal niveau. Volgens hen is er sprake van een kromlijng verband (een omgekeerde U-vorm) tussen het niveau van onderhandelen en de werkloosheid. Dit verband loopt via het effect van de looneis op de werkgelegenheid. Hun redenering, die lange tijd zeer invloedrijk is geweest en tot op zekere hoogte nog steeds is, is de volgende. Als vakbonden met een individuele werkgever onderhandelen, moeten zij rekening houden met het feit dat een hoger loon de concurrentiepositie van dit specifieke bedrijf kan verslechteren en daardoor kan leiden tot verlies aan werkgelegenheid. Daarom zullen zij hun looneisen zodanig matigen, dat de concurrentiepositie van het bedrijf niet in gevaar komt. Onderhandelen de vakbonden op nationaal niveau met een nationale werkgeversorganisatie, dan moeten zij rekening houden met het feit dat een algehele loonsverhoging door de werkgevers zal worden gecompenseerd door een prijsstijging van hun producten. De *reële* loonsverhoging (gecorrigeerd voor prijsstijging) zal dan dus uiteindelijk veel minder hoog zijn dan de nominale loonsverhoging. Bovendien kan de prijsstijging de internationale concurrentiepositie van het land schaden, waardoor de export daalt en er werkgelegenheid verloren gaat. Op nationaal niveau onderhandelende vakbonden zullen deze macro-economische effecten van een loonstijging internaliseren en zich daardoor zodanig matigen in hun eisen dat er geen macro-economische schade ontstaat.

Voor vakbonden die op bedrijfstakniveau onderhandelen, is de situatie echter anders. Als voor een hele sector een loonsverhoging wordt overeengekomen heeft dit geen negatief effect op de concurrentiepositie van individuele bedrijven binnen de sector. Tegelijkertijd is de concurrentie tussen bedrijven in verschillende sectoren doorgaans beperkt, doordat de producten die zij voortbrengen geen substituten van elkaar zijn (bv. brood en auto's, of gezondheidszorg en horeca). Vakbonden die op sectorniveau onderhandelen hebben daarom geen reden om hun looneis te matigen, aangezien hogere lonen geen noemenswaardig direct werkgelegenheidsverlies veroorzaken. Echter, als de vakbonden in alle bedrijfstakken op deze wijze onderhandelen, zal op macroniveau het resultaat zijn dat de inflatie stijgt en

152 Calmfors & Driffill (1988)

de internationale concurrentiepositie van het land verslechtert. In dit geval wordt dit macro-economische effect echter niet door de (bedrijfstak)bonden geïnternaliseerd.

Calmfors en Driffill concludeerden daarom dat de macro-economische prestaties – in termen van inflatie en werkloosheid – het slechtst zijn voor landen waarin het dominante onderhandelingsniveau het sectorniveau is. In de jaren tachtig, waarin zij hun theorie ontwikkelden, waren dit vooral continentale landen zoals Nederland, België, Duitsland en Frankrijk. Die presteerden toen in economisch opzicht inderdaad minder goed dan de Angelsaksische landen (met name de Verenigde Staten), waarin de onderhandelingen voornamelijk op ondernemingsniveau plaatsvinden, en de Scandinavische landen waarin het zwaartepunt van de onderhandelingen op nationaal niveau lag.

Binnen tien jaar bleek evenwel dat hun model niet robuust was, want in de jaren negentig bleken juist ook landen waarin het sectorniveau dominant is – in het bijzonder Nederland – uitstekend te presteren. Door andere onderzoekers werd het succes van Nederland juist verklaard uit het systeem van arbeidsverhoudingen, het 'poldermodel'. Zij wezen er echter op dat niet alleen het niveau waarop de cao-onderhandelingen plaats vinden van belang is, maar ook de mate waarin de actoren de onderhandelingen coördineren, bijvoorbeeld via een centrale looneis of via centrale akkoorden met de werkgevers. Omdat de FNV sinds 1995 een centrale looneis hanteert die mede tot doel heeft het aandeel van de lonen in het bbp constant te houden, werkt deze gematigde looneis dus ook door in de sectorale cao-onderhandelingen. Ondanks het feit dat het model van Calmfors en Driffill empirisch niet robuust is gebleken, is de achterliggende gedachte nog altijd populair onder economen en beleidsmakers. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat de EU er bij de Griekse regering op heeft aangedrongen om de sterke positie van vakbonden in sectorale onderhandelingen te verzwakken. Niettemin concludeerde de OECD al in 2004 dat er geen robuuste relatie is tussen de indicatoren voor de loononderhandelingen (waaronder het niveau van onderhandelen) en de reële loongroei of de werkloosheid.

Alle tot nog toe besproken modellen van de arbeidsmarkt en loonvorming hebben een kenmerk gemeen, namelijk dat zij uitgaan van een dalende vraagcurve. Anders gezegd, er is een uitruil tussen loon en werkgelegenheid. Hoe hoger de lonen, hoe kleiner de werkgelegenheid en hoe hoger de werkloosheid. Deze veronderstelling is wellicht plausibel als het gaat om een individuele onderneming of zelfs een hele sector, maar is minder evident als het gaat om de economie als geheel. Voor een nationale economie vervullen lonen namelijk twee functies. Enerzijds zijn zij kosten voor de werkgevers, anderzijds zijn zij de belangrijkste inkomstenbron voor de werknemers. Hogere lonen betekenen dus hogere inkomens en daarmee meer koopkracht voor werknemers. Daarmee leiden hogere lonen tot een grotere effectieve vraag die de economie stimuleert en dus indirect tot meer werkgelegenheid kan leiden. En daarmee zijn we weer aanbeland bij de kritiek die economen als Kleinknecht op het loonmatigingsbeleid hebben uitgeoefend.

## Samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk is eerst de loonontwikkeling vanuit een aantal gezichtspunten onderzocht. We konden concluderen dat het nominale loon van alle werknemers zich vanaf de oorlog positief heeft ontwikkeld. Het feit dat er inflatie is geweest in vrijwel die hele periode heeft de groei van het reële loon wel lager gemaakt dan dat van het nominale loon, maar de ontwikkeling bleef zeker positief voor de werknemers. Aan het eind van de periode konden ze veel meer kopen met hun inkomen dan aan het begin. Daarbij mogen we ook niet vergeten dat het pakket goederen dat ze konden aanschaffen aanzienlijk van karakter veranderde. Deze verandering komt tot uiting in bijvoorbeeld het feit dat tegenwoordig ook vrijwel iedere werknemer een auto heeft, iets wat in 1950 absoluut niet het geval was.

Verder is gekeken naar een aantal loonindicatoren zoals het incidenteel loon, het gemiddelde loon en de invloed van bijzondere beloningen. De cijfers lieten zien dat de beweging van deze indicatoren het beeld niet heel anders maken, reden waarom in het vervolg vooral naar de totale loonkosten uit de Nationale Rekeningen zal worden gekeken. Deze loonkosten zijn echter wel gerelateerd aan de inkomens van de 'bazen', de ondernemers die werknemers in dienst hebben. Gaat het ene inkomen omhoog dan gaat bij een gelijke productie het andere inkomen omlaag. Ik heb niet de gebruikelijk maat hiervoor, de AIQ, genomen maar de loonquote omdat hieruit de rol van zelfstandigen verdwenen is. Geconstateerd is wel dat de AIQ zich vele jaren onder de 80% heeft bewogen, zeker in de periode sinds 1994, toen werkgevers en werknemers in de STAR hadden afgesproken dat 80% een ideale maat zou zijn.

Het uiteindelijke doel van dit hoofdstuk is om een maat te vinden voor de berekening van de vraag of de door neoklassieke economen veronderstelde relatie tussen lonen en werkgelegenheid ook echt bestaat. Daarvoor zijn vooral de regelingslonen en de loonquote gebruikt. Deze zijn gesteld tegenover de werkgelegenheid. De eerste constatering was dat er nog nooit zoveel mensen actief zijn geweest als gedurende de afgelopen 35 jaar. Sinds begin jaren tachtig is een gestage toename te zien van het percentage mensen dat werkzaam is. Deze stijging is te verklaren uit een toename van het aantal deeltijdbanen door vooral herintredende vrouwen. Dat blijkt ook uit de ontwikkeling van het arbeidsvolume (uitgedrukt in gewerkte uren) dat veel minder is toegenomen in die periode. De arbeidsmarkt bestaat niet alleen uit werkende mensen en hun arbeidsvolume, maar ook uit werklozen en vacatures. De werkloosheid is herleid tot twee reeksen percentages, werklozen als aandeel van alle werkenden en uitsluitend als deel van de mensen in loondienst.

Om het standaardmodel te testen zijn de loonontwikkeling en de ontwikkeling van de werkgelegenheid tegenover elkaar geplaatst. De belangrijkste techniek hiervoor is gevonden in de berekening van correlaties. De uitkomsten van de correlatievergelijkingen ondersteunen slechts in zeer geringe mate de theorie dat werkgevers meer banen creëren als de loonontwikkeling wordt gematigd. Ook de theorie dat er een relatie bestaat tussen de ontwikkeling van het reële loon en het arbeidsaanbod vindt niet meer dan een zwakke steun in de onderzochte cijfers. Achteraf is dat misschien minder vreemd dan te verwachten is. Het standaardmodel van de neoklassieke economie ligt niet voor niets onder druk. Dat heeft er vooral mee te maken dat economen ondanks alle econometrische rekenkracht en verklaringen de crisis van 2008 niet hebben voorspeld. Die crisis heeft bij een deel van de beroepsgroep het geloof in de

macht van de gebruikte modellen behoorlijk op de proef gesteld, ook het standaardmodel over de relatie tussen loonontwikkeling en werkgelegenheid. De blikveld was mogelijk vernauwd en men heeft een impuls nodig om weer wijder te kijken. De Rotterdamse econoom Van Staveren heeft laten zien dat er in de bestaande economische theorievorming voldoende aanknopingspunten zitten voor die blikverruiming.<sup>153</sup> In het algemeen kan men zich afvragen of de manier waarop het standaardmodel tot stand is gekomen niet te veel leunt op het methodologisch individualisme, de aanpak waarbij het gedrag van individuen (in dit geval vooral ondernemers) een rechtstreekse verklaring kan geven voor de ontwikkelingen op een hoger niveau van aggregatie.<sup>154</sup>

In het volgende hoofdstuk zullen we onderzoeken hoe de uitkomsten van de statistische exercities en het beschrijvende overzicht uit eerdere hoofdstukken samen inzicht kunnen geven in de vraag of de vakbeweging en de werknemers die zij vertegenwoordigt baat hebben bij een beleid van verantwoorde loonontwikkeling.

---

153 Van Staveren 2016

154 Velden 2003

# Hoofdstuk 5

Arbeid is de bron van alle rijkdom

We zijn dit onderzoek, deze zoektocht naar de vraag of de vakbeweging moet doorgaan met een beleid van gematigde of verantwoorde loonontwikkeling, begonnen met een uiteenzetting van de onder economen overheersende theorie. Dit standaardmodel gaat uit van een 'perfecte' arbeidsmarkt waarop door de onzichtbare hand van het prijsmechanisme vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht. Op de kruising van vraag en aanbod ontstaat een evenwichtsloon en dat loon zorgt voor de beste verhouding tussen aanbieders van arbeid en zij die arbeid willen kopen. Als het werkelijk betaalde loon op het niveau van het evenwichtsloon ligt, dan is werkloosheid ondenkbaar, hooguit een tijdelijk verschijnsel. Als niemand tornt aan dat evenwichtsloon dan zal iedereen die wil werken volgens de theorie daadwerkelijk een baan vinden wat de hoogst mogelijke welvaart voor iedereen betekent. Deze gedachte is niet alleen onder economen gemeengoed, maar beheerst ook het maatschappelijke debat. Politici, werkgevers en zelfs vakbondsbestuurders gaan er al vele decennia vanuit dat dit mechanisme werkt. Ze spraken zich gedurende al die jaren in verschillende bewoordingen en intensiteiten uit voor een beheerste loonontwikkeling om de werkgelegenheid niet in gevaar te brengen. Een belangrijk middel tegen werkloosheid en voor banengroei zou volgens hen het matigen van de lonen zijn. Daarover bestaat weinig verschil van mening, maar omdat het simpele model vaak niet werkt (structurele werkloosheid komt vaker voor dan verwacht) hebben economen diverse aanpassingen voorgesteld en ingebouwd. Het standaardmodel dat een subjectieve benadering is omdat het is gebaseerd op het micro-economische gedrag van individuele actoren op de arbeidsmarkt, wordt door hen echter over het algemeen niet ter discussie gesteld.

Toch zijn er ook economen die wel vraagtekens zetten bij de heersende neoklassieke opvatting. Zij grijpen vaak terug op oudere economische opvattingen uit de tijd van de klassieke school toen het idee overheerste dat de hoogte van het loon weliswaar onder invloed van vraag en aanbod tot stand komt, maar dat er daaronder een objectieve waarde zit. Die waarde werd volgens de klassieken (Smith, Ricardo, Marx) bepaald door wat er nodig is om de arbeidskracht van de werknemers in stand te houden, nu en in de toekomst. Vraag en aanbod functioneren hier dus niet als het alles bepalende element maar als een mechanisme dat de prijs van de arbeid laat fluctueren rond zijn werkelijke waarde. Een essentieel andere opvatting.

Deze theoretische inleiding eindigde met het opstellen van een uit het standaardmodel afgeleide hypothese die in de rest van dit rapport is getest. Deze luidt als volgt:

*Als de lonen boven hun evenwichtswaarde stijgen, heeft dat een negatief gevolg voor de winsten. Dalende winsten leiden tot dalende investeringen en daardoor een afnemende werkgelegenheid. Dus:*

*'loon (+,-) → winst (-,+ ) → investeringen (-,+ ) → werkgelegenheid (-,+)'.*

*Overigens kunnen de twee tussenstappen winst-investeringen theoretisch gezien weg worden gelaten, maar omdat deze in de publieke propaganda voor het model vaak worden genoemd, laten we ze vooralsnog in het model staan.*

In de hoofdstukken 2 en 3 is een beschrijving gegeven van het werkelijk functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt sinds de Tweede Wereldoorlog. Daaruit kwam naar voren dat er

gedurende die hele periode geen sprake is geweest van een perfecte arbeidsmarkt. Zeker in de eerste jaren was er sprake van een grote rol van de overheid. Deze bepaalde hoeveel de lonen (en productenprijzen) mochten stijgen en greep daarmee in op het vrije spel van vraag en aanbod. De 'onzichtbare hand' die volgens Adam Smith het spel zou spelen, was in die jaren ver weg. Er zetelde een duidelijk zichtbare hand in Den Haag. De vakbeweging verzette zich nauwelijks tegen de bestaande loonpolitiek. Ze beschouwde deze als een mooi model om ervoor te zorgen dat de economie er na de verwoestingen van de oorlog weer bovenop kwam. Ook de angst voor een herhaling van de vooroorlogse hoge werkloosheid hield de waardering voor de geleide loonpolitiek in stand, want lage lonen zouden ervoor zorgen dat volledige werkgelegenheid mocht worden verwacht.

Van de vakbondsleiding hoefde een verandering van dit systeem niet. De meeste politici vonden ook dat de loonpolitiek goed functioneerde en zelfs de werkgeversorganisaties stonden niet vooraan om te vragen om vrijere loononderhandelingen. Toch waren er her en der wel individuele bedrijven en ondernemers die meer vrijheid ambieerden. De economie groeide na het herstel, de wederopbouw, namelijk nog steeds door en dat leidde tot tekorten op de arbeidsmarkt. Het aantrekken van extra arbeidskrachten door ze te lokken met een hoger loon was echter verboden. Er klonken eind jaren vijftig dan ook steeds luider stemmen dat er een eind moest komen aan de geleide loonpolitiek. De basis van de vakbeweging, de werknemers in het algemeen en de actieve kaderleden, stemde met haar voeten door in een toenemend aantal stakingen hoger loon te eisen. Uiteindelijk was het beleid niet meer te houden en kwam er een eind aan het tijdperk waarin de overheid een inmiddels door velen als wurgend ervaren greep had op de onderhandelingen tussen de sociale partners. Wel behield ze in de nieuwe loonwet van 1970 de mogelijkheid om in te grijpen als de lonen te snel zouden stijgen. Van die mogelijkheid werd vrijwel vanaf dag één ruim gebruik gemaakt door het uitvaardigen van een reeks loonmaatregelen. Ook behield de overheid sinds 1968 via het instellen van een minimumloon invloed op de loonontwikkeling. Kortom, de vrijheid was relatief.

In de nasleep van de oliecrisis van de jaren 70-80 veranderde het politieke sentiment in de samenleving. Niet alleen in Nederland, maar in het gehele Westen. De overheid diende zich volgens neoliberale economen en politici zoveel mogelijk terug te trekken uit het sociaaleconomisch beleid en de rol van de vakbeweging mocht ook wel wat minder worden. Vakbonden en sociaaldemocratie protesteerden hier nauwelijks tegen, maar lieten zich tamelijk eenvoudig overtuigen van de juistheid van de nieuwe mode. In 1982 werd in het Akkoord van Wassenaar de aanpak voor de toekomst min of meer vastgelegd en de loonmatigingspolitiek door vakbeweging en werkgeversorganisaties omarmd als middel om de werkgelegenheid te stimuleren. Tevens vroegen zij om nu definitief in vrijheid te mogen onderhandelen. In 1987 is die vrijheid wettelijk vastgelegd in de Wet op de Loonvorming. Vakbonden en werkgeversorganisaties onderhandelen sindsdien in alle vrijheid over de loonontwikkeling. Op basis van een door het Centraal Plan Bureau berekende prognose probeert de vakbeweging er zo veel mogelijk voor de werknemers uit te halen door het berekenen van een loonruimte en daarbinnen het stellen van een (maximale) looneis. De vakcentrales hebben dat altijd gedaan binnen de CPB prognose die is berekend volgens een model waarvan een van de premissen de uitruil tussen loon en werkgelegenheid is. Een gedachte uit het standaardmodel.



We zagen vervolgens in hoofdstuk 4 dat in de jaren sinds ‘Wassenaar’ het reële loon van de werknemers lange tijd op een min lijn zat en dat de loonquote (maar dat geldt ook voor de AIQ) daalde. Dat gebeurde over het algemeen dus met medeweten en instemming van de vakbeweging. We kunnen dan ook stellen dat de werknemers hun best hebben gedaan om de lonen te matigen of zoals men liever zei zich ‘verantwoord’ te laten ontwikkelen. Stond daar ook tegenover dat er banen bijkwamen en de werkgelegenheid groeide, zoals de theoretische verwachting luidt? Op het eerste gezicht leek dat zo te zijn want alle werkgelegenheidsindicatoren (aantal banen, aantal werknemers, arbeidsvolume, arbeidsparticipatie) groeiden sinds 1982. Die groei is echter grotendeels het gevolg geweest van vrouwen, jongeren en migranten die massaal actief werden op de arbeidsmarkt en daar deeltijdbanen innamen. Die groeiende arbeidsparticipatie van vooral vrouwen heeft ongetwijfeld ook bijgedragen aan het breed gedeelde gevoel dat de welvaart toch bleef toenemen. Zeker voor huishoudens met meer dan één persoon die actief was op de arbeidsmarkt is dat gevoel ook te verklaren uit het feit dat waar tot begin jaren zeventig het gezinsinkomen meestal door de man werd verdiend er nu extra inkomen binnen kwam. Als we naar de ontwikkeling van de werkloosheid kijken, dan is daar geen sprake geweest van een structurele daling. Waarbij trouwens ook nog de aantekening is gemaakt dat erg veel mensen buiten de cijfers zijn gehouden en de berekening van de werkloosheid diverse keren is bijgesteld wat het moeilijk maakt om een verantwoord beeld van de historische ontwikkeling te schetsen.

In de analyse die volgt is vooral gewerkt met de statistische techniek van de correlatievergelijking en daaruit bleek dat het verband tussen loonontwikkeling en de ontwikkeling van de werkgelegenheid slechts zwak was voor de periode 1970-2015. Er zijn vele correlaties berekend, maar als we de correlatie tussen de ontwikkeling van de cao lonen en het aantal banen als typerend voor alle nemen, dan blijkt dat die stijging slechts 23% van de veranderingen in het aantal banen verklaart. Om de overige 77% te verklaren moet naar andere factoren worden gezocht. Het standaardmodel lijkt dus maar voor een deel de ontwikkeling van de werkgelegenheid te verklaren. Er hebben zich zoveel ‘externe’ gebeurtenissen voorgedaan, zoals de oliecrisis van de jaren 70 en de banken- en kredietcrisis van 2007 maar ook de ‘digitale revolutie’, dat het model niet volstaat om harde uitspraken over de reële wereld te doen.

## Economen kijken verder

Het standaardmodel zoals we dat hebben leren kennen gaat uit van een aantal voorwaarden die zich in de praktijk meestal niet voordoen. Denk daarbij aan de ‘perfecte markt’ ofwel een markt waarop alle goederen homogeen en mobiel zijn, er sprake is van grote aantallen aanbieders en vragers en alle deelnemers volledige kennis van de markt hebben.<sup>155</sup> De arbeidsmarkt voldoet nauwelijks aan deze vier criteria. Zelfs als we de markt verdelen in diverse submarkten (voor hoogleraren, voor schoonmakers, voor ministers, voor timmerlieden enz.) dan zal duidelijk zijn dat er nog steeds grote verschillen tussen de individuele werkgevers en werknemers zijn. Van homogeniteit is geen sprake; de ene loodgieter is de andere niet; ze zijn dus niet inwisselbaar. Hetzelfde geldt voor de mogelijkheid ze te verplaatsen. Hoewel veel mensen fikse afstanden

<sup>155</sup> Phelps 1950: 79

afleggen tussen woning en werkplek is hier zelfs in een klein land als Nederland een grens aan. Dagelijks op en neer reizen tussen Den Helder en Maastricht is voor niemand een reële optie.<sup>156</sup> De grote aantallen aanbieders en vragers bestaan ook slechts in de economieboeken, maar niet in de praktijk. Er zijn natuurlijk voorbeelden te over uit vooral het verre verleden dat grote groepen arbeiders zich op een lokale arbeidsmarkt aanboden voor werk. Denk maar aan de honderden mannen die in de havens om werk vroegen toen daar nog sprake was van losse arbeid. Zij stonden echter wel tegenover slechts een of twee werkgevers of tussenpersonen die de voor hen geschikteste mannen eruit pikten. En die keus werd niet per se bepaald door de arbeidsvaardigheden. Ze kon ook afhangen van de hoeveelheid drank die de arbeider dronk bij de uitbetaling van het loon als dat plaatsvond in de kroeg van de tussenpersoon. Dergelijke arbeidsmarkten bestaan in Nederland nauwelijks meer, hoewel er een enkele keer nog wel sprake van is bij illegale zwartwerkers. Ook is het een illusie te veronderstellen dat er bij alle deelnemers een volledige kennis van de arbeidsmarkt aanwezig is. Zelfs in een situatie zoals die van de markt voor havenarbeiders uit het bovenstaande voorbeeld is het ondenkbaar dat iedereen op de hoogte was van alle voorkeuren van de anderen, collega's en bazen.

De laatste twee criteria zijn sinds de opkomst van de vakbeweging sowieso uitgeschakeld aangezien vakbonden in de meeste gevallen optreden namens alle werknemers in een bepaald bedrijf of beroep. Het aantal deelnemers aan de aanbodzijde is in de praktijk dus beperkt tot het aantal deelnemende vakbonden. Ook aan de vraagzijde is in reactie op het ontstaan van vakbonden een beperking van het aantal partijen realiteit geworden; veel werkgevers geven de onderhandelingen uit handen aan een werkgeversorganisatie.<sup>157</sup>

De arbeidsmarkt is, zo zal iedereen erkennen, geen perfecte markt maar een markt met een flink aantal imperfecties. Daaronder kunnen we ook rekenen het bestaan van het wettelijk minimumloon.<sup>158</sup> Dit loonniveau waaronder niet mag worden gewerkt, zorgt ervoor dat werknemers zich niet in een *race to the bottom* voor steeds lagere lonen mogen aanbieden en dat als ze dit toch doen een werkgever ze in ieder geval niet mag aannemen. Ook de wet die een grens heeft gesteld aan de leeftijd waarop iemand zich voor betaalde arbeid mag aanbieden,<sup>159</sup> zorgt voor een verschuiving van de aanbodcurve in het oorspronkelijke vraag-aanbod model omdat het aantal aanbieders erdoor wordt beperkt. En tenslotte, het bestaan van een sociaal vangnet in de vorm van een werkloosheidsverzekering en daaronder en daarna een sociale uitkering is ook van invloed op de vraag tegen welk loon iemand zich op de arbeidsmarkt wil aanbieden. In de politiek spreekt men al jaren over de armoedeval die het gevolg zou zijn van te hoge uitkeringen. Door die uitkering zouden mensen minder bereid zijn om aan het werk te gaan omdat ze er in inkomen nauwelijks of niet op vooruitgaan. De oplossing is gevonden in verlaging van de uitkeringen om het aantrekkelijker te maken om een baan aan te nemen en daarnaast in verlaging van de belasting op arbeid zodat ondernemers makkelijker mensen aannemen. Die banen zijn er echter maar beperkt gekomen de afgelopen 40 jaar en zeker geen vaste, volledige of zoals de FNV ze noemt 'Echte' banen.

<sup>156</sup> Er is uit het nabije verleden een voorbeeld bekend dat dit toch is geprobeerd. In het kader van de spreiding van rijksdiensten verhuisde de centrale directie van de PTT van Den Haag naar Groningen. Dat leidde tot protesten van de 3400 ambtenaren die met hun gezinnen moesten verhuizen. Zij haalden bakzeil, maar ook een deel van het hogere kader weigerde mee te verhuizen. Zij werden een tijdlang met een helikopter van en naar het werk gebracht.

<sup>157</sup> Burda & Wyplosz 2013: 119

<sup>158</sup> <http://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2016-07-01> (bezocht 15 september 2016)

<sup>159</sup> <http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2016-01-01> (bezocht 15 september 2016)

In het algemeen geldt dat als gevolg van maatschappelijke en wettelijke ontwikkelingen de arbeidsmarkt niet functioneert als de perfecte markt uit de economische theorie. Ook economen hebben dit natuurlijk wel beseft en dat heeft geleid tot een aantal aanpassingen van de theorie. Zoals in hoofdstuk 1 al is vermeld was de grote en aanhoudende werkloosheid van de jaren dertig een belangrijke stimulans om over het standaardmodel na te denken. Volgens dat model zou een dergelijke werkloosheid immers onmogelijk zijn. Toch kwam ze voor en stortte miljoenen mensen in de grootst mogelijke armoede. De modelaanpassing die door vooral Keynes toen is gemaakt, heeft lange tijd de kern van het standaardmodel wat naar de achtergrond gedrongen. Maar toch maakte het model een glorieuze comeback in de jaren zeventig toen bleek dat ook een Keynesiaanse politiek niet kon voorkomen dat er weer massaontslagen en grote werkloosheid voorkwamen. Ook nu weer bleek dat het standaardmodel de voortdurende structurele werkloosheid niet goed kon verklaren.

Economen hebben daarom een aantal pogingen ondernomen om het model zo aan te passen dat het kan verklaren waarom de lonen op een te hoog niveau konden blijven bestaan. Een loonpeil dat langere tijd boven het evenwichtsniveau ligt, zou immers niet kunnen volgens het basis standaardmodel omdat door de oplopende werkloosheid mensen zich tegen een lager loon zullen aanbieden. In hoofdstuk 1 zijn drie van die pogingen kort besproken, maar is ook geconstateerd dat ze voorbijgaan aan het feit dat werknemers niet meer individueel onderhandelen met hun werkgevers. Ook daarover bestaat theorievorming en die hebben we in hoofdstuk 4 behandeld. Het feit dat er vakbonden en een werkloosheidsuitkering bestaan heeft invloed op de hoogte van de looneisen en noopt tot een aanpassing van het standaardmodel. De curven lopen anders dan de lijnen waar in het standaardmodel sprake van is omdat het collectieve aanbod anders is dan een individueel aanbod waar de theorie op is gebaseerd. Doordat de aanbodcurve naar links verschuift over de vraagcurve zal het loon hoger zijn maar de werkgelegenheid lager. En zo is ook volgens de aangepaste theorie van het standaardmodel de werknemer zelf schuldig aan werkloosheid. Hadden de bonden maar niet zulke hoge looneisen moeten stellen.

## Een andere kijk op de arbeidsmarkt

Zoals we in de voorgaande bladzijden hebben gezien, is er veel kritiek mogelijk op het standaardmodel. Kritiek die ook ruim afkomstig is van economen, maar deze kritiek blijft eigenlijk sinds Keynes binnen de grenzen van het neoklassieke paradigma bewegen. In dit onderzoek is de theoretische relatie die zou bestaan tussen loonontwikkeling en werkgelegenheid met overvloedig cijfermateriaal getest. De relatie is op grond van een statistische analyse niet robuust bevonden met slechts zwakke correlaties na de noodzakelijke transformaties van de cijfers. Maar stel nu eens dat we de correlaties uit het onderzoek zonder transformatie zouden nemen. Dan is sprake van een robuuster verband tussen de onderzochte indicatoren waarbij de loonontwikkeling tussen een derde en de helft van de veranderingen in de werkloosheid en het aantal banen verklaart. De vraag die we ons kunnen stellen is of de vakbeweging en de werknemers in het algemeen zich daar iets van zouden moeten aantrekken. Economie is namelijk ondanks de statistiek en modellenbouw geen natuurwetenschap. Vroeger spraken economen dan ook over 'politieke economie', ze wisten dat het vak een dimensie heeft waarin

het ingrijpen van de mens belangrijk is. Niet als blinde volgers van zogenaamde wetmatigheden, maar als bewuste (en soms onbewuste) wezens die hun eigen leven vorm geven en geregeld de economische wetten en zekerheden aan hun laars lappen. Dat laatste is wat de mensen in de vroege vakbeweging deden. Ze werden vaak om de oren geslagen met zogenaamd economische on- en mogelijkheden, maar ze zetten gewoon door omdat ze dachten dat ze zo de wereld konden verbeteren. Ook de aanhangers van de neoklassieke revival in de jaren 70 en 80, juist geen vrienden van de vakbeweging, grepen bewust in en probeerden de wereld naar hun ideeën vorm te geven. En dat is ze door propaganda, wetgeving en soms de toepassing van staatsgeweld aardig gelukt.

Moderne economen zien als het belangrijkste doel van hun werk het onderzoek naar 'alle verschijnselen die het gevolg zijn van de schaarste, de spanning tussen behoeften en middelen'.<sup>160</sup> Klassieke politiek economen benaderden hun vak anders. Zo schreef David Ricardo in 1817 dat economie ging over de wetten die de verdeling regelen van de productie tussen rente, winst en lonen.<sup>161</sup> In het hoofdstuk over lonen schreef hij dat de hoogte hiervan objectief werd bepaald door de 'prijs van voedsel, algemene kosten van levensonderhoud en genotsmiddelen voor het onderhoud van de arbeider en zijn gezin'.<sup>162</sup> Nu kan men tegenwerpen dat Ricardo zich primair richtte op een agrarische economie, maar Karl Marx die een halve eeuw later zijn *Das Kapital* publiceerde beweerde niet veel anders.<sup>163</sup> En hij richtte zich op het toen moderne kapitalisme. Die klassieke economen bekeken de economie dus niet als een strijd van de mensen tegen de wereld om het schaarste probleem op te lossen, maar als een strijd tussen mensen, tussen sociale klassen, over de verdeling van de productie. Daarbij trok Marx uit zijn waarde- en loonbegrip de consequentie dat een deel van wat werknemers produceren toevloeit aan de ondernemer, de kapitalist. Hij sprak in dit verband over 'uitbuiting' zelfs als arbeiders een loon ontvingen dat gelijk was aan de objectieve waarde ervan. Deze theoretische stap maakte dat de economie als wetenschap niet meer 'een plan was om aan de geprivilegieerde klasse uit te leggen dat hun positie moreel juist was en noodzakelijk voor het welzijn van de maatschappij'<sup>164</sup> zoals de jonge econome Joan Robinson in 1936 schreef, maar de strijd tegen de hegemonie van die klasse juist rechtvaardigde.

De economische visie van Marx was binnen de vroege vakbeweging gemeengoed, maar is in de loop der jaren verdwenen. We hebben gezien hoe aan de vakbeweging verbonden of er op zijn minst mee sympathiserende economen het pad van de maatschappelijke strijd verlieten en meer en meer samen met werkgevers en politiek probeerden de zaak draaiende te houden. Dat was geen rare gedachte in een tijd dat de vakbeweging populair was en een groeiende invloed kreeg toebedeeld, zoals het geval was in de naoorlogse jaren van STAR en SER. De bekende historicus van de vakbeweging, Frits de Jong, kon in 1956 niet voor niets schrijven dat

160 Andriessen 1972: 5; Heertje 2014: 21

161 Ricardo 1817, preface

162 Ricardo 1817: chapter 5,2 'price of the food, necessaries, and conveniences required for the support of the labourer and his family'

163 Voor de puristen onder ons. Marx schreef dat de waarde van de arbeidskracht 'bestaat in een bepaalde hoeveelheid bestaansmiddelen. Ze varieert met de waarde van deze bestaansmiddelen, dat wil zeggen met de duur van de arbeidstijd die voor hun productie noodzakelijk is' (Marx 2010: 161) omdat hij onderscheid maakte tussen prijs en waarde. In zijn theorie een essentieel verschil, maar voor ons doel gaat het in dit geval om het onderscheid tussen een subjectieve en objectieve loonbepaling.

164 Robinson 1947: 120 ('It was a plan for explaining to the privileged class that their position was morally right and was necessary for the welfare of society')

'het sociale vraagstuk, dat eens door zijn menselijke ellende haar strijd lust deed zwellen tot meer en meer rijzende stromen, als gekanaliseerd is in de dagelijkse beroepsmatige arbeid van commissies en besturen'.<sup>165</sup> De strijd tussen de klassen leek De Jong minder scherp te zijn dan voorheen en de vakbeweging deed haar uiterste best als een verantwoordelijke partij haar rol in het maatschappelijk spel te spelen. Die houding van de vakbeweging en meer in het bijzonder die van het NVV kwam treffend tot uitdrukking in het ruim 500 pagina's tellende rapport dat enige jaren voor het vijftigjarig bestaan het licht zag. In dit welvaartsplan stond als doelstelling 'verhoging van de productie', 'uitbreiding en verbetering van de bestaansbronnen'.<sup>166</sup> Niet alleen meer voor de werknemers of arbeiders zoals loonafhankelijken in de beginnende jaren nog meestal werden genoemd, maar voor het gehele Nederlandse volk. De vakbeweging ging daarmee eigenlijk op de stoel van de regering zitten.

Dat is heel lang goed gegaan, maar de maatschappelijke wind is inmiddels behoorlijk gedraaid. Met de opkomst van het neoliberalisme kwam de vakbeweging in de hoek waar de klappen vallen. In vooral de Angelsaksische landen kwam deze nieuwe ideologie zelfs tot uiting in wat '*union bashing*' werd genoemd.<sup>167</sup> In ons land was de sfeer wat gemoedelijker maar moest de vakbeweging wel stappen terugdoen. Zo hoefde de regering wettelijk geen SER advies meer te vragen en werd de rol van de bonden in de sociale zekerheid fors uitgehold. Toch meende een groot deel van de vakbondsleiding dat de gekozen weg voortgezet moest worden. Eerst was daar het Akkoord van Wassenaar waarin de gezamenlijke vakbeweging loonmatiging beloofde. Dertien jaar later stapte de FNV over van het prijsindexcijfer voor gezinsconsumptie op de ontwikkeling van de productieprijzen bij de berekening van de loonruimte. Met andere woorden de vakbeweging die wat minder op de stoel van de regering mocht zitten, ging nu vrijwillig op de stoel van de werkgevers zitten om hun belangen te vertegenwoordigen. Ondertussen werd met moeite het reële loon wel weer op het peil van eind jaren zeventig gebracht, maar daalde de loonquote. Dus de beloning voor het goede gedrag was maar matig, terwijl ook de werkloosheid slechts voor korte perioden daalde. En het door niemand verwachte klapstuk was natuurlijk de crisis die in 2007 in de Verenigde Staten begon en na enig aarzelen ook hier de economische groei tot stilstand bracht en de werkloosheid weer opjoeg. De voorgestelde remedie? Loonmatiging. Of het nu goed gaat of slecht, in alle gevallen moet volgens de aanhangers van het standaardmodel de loonontwikkeling worden gematigd. In het ene geval om te voorkomen dat het slechter gaat, in het andere geval om ervoor te zorgen dat het beter gaat. De cijfers laten als we terugkijken zien dat deze remedie nauwelijks werkt.

Wordt het niet eens tijd dat de vakbeweging afscheid neemt van de CPB-adviezen maar in het bijzonder van het standaardmodel? Waarom geen terugkeer naar een andere kijk op de economie? Er is namelijk meer onder de zon dan het heersende model ook al zijn die alternatieven misschien niet altijd even zwaarwichtig statistisch onderbouwd. De economie is zoals gezegd geen natuurwetenschap maar een sociale wetenschap en dat betekent dat er een normatief aspect aan zit.<sup>168</sup> Zelfs de aanhangers van het standaardmodel hebben te maken met sociale en economische normen en waarden. Werklozen en zwervers worden niet meer met

165 De Jong 1956: 361-2

166 NVV 1950: 9

167 Zonneveld 1988: 92

168 Lipsey & Steiner 1972: 18-19

tienduizenden opgehangen zoals in de tijd van Hendrik VIII in Engeland, oude mensen laten we niet meer aan hun lot over of sturen we een berg op om dood te gaan, kinderen van vier mogen niet meer werken, mensen in loondienst hebben recht op minimaal 1537,20 euro bruto per maand, leden van een vakbond mogen niet meer louter om dat simpele feit worden ontslagen. Als maatschappij hebben we na soms lange en heftige strijd bovenstaande veranderingen bevochten en in wetten gegoten. Deze menselijke vrijheid is onder bepaalde voorwaarden een belangrijke stimulans voor de groei van het kapitalisme geweest. Zelfs kapitalisme is niet waardenvrij<sup>169</sup> maar dat lijkt vergeten in de modellenbouw economie van het CPB. Alles in de modellen is opgehangen aan economische groei die tot uiting komt in de toename van het BBP en als bijvoorbeeld een door een politieke partij voorgestelde maatregel daaraan niet voldoet, dan is het rapportcijfer onvoldoende. Dat economische groei en de daarbij behorende groei van de bevolking niet tot in het absurd oneindige kan worden doorgetrokken gaat aan die modellen voorbij. Binnen de vakbeweging zou het mooi zijn als er meer bewustzijn kwam van deze eenzijdigheid van de rekenmodellen om daar in de beleidsvorming weerwoord tegen te kunnen ontwikkelen. Er is inmiddels literatuur genoeg beschikbaar om die bredere blik te ontwikkelen, want er bestaat een vracht aan zoals dat met een goed Nederlands woord heet 'heterodoxe' opvattingen.<sup>170</sup> Zoals hoogleraar Van Staveren in haar boek over een groot aantal van die opvattingen schreef: 'Het is hoog tijd om weer te gaan luisteren naar het koor van economische stemmen dat de geschiedenis ons aanreikt. Al was het maar om te voorkomen dat we door één zang van slechts één groep in dat koor belazerd worden'.<sup>171</sup>

De economie zoals die in de werkelijkheid bestaat wordt mede vorm gegeven door wat er in de politiek en de rest van de maatschappij gebeurt en is bijna niet te vatten door een eenzijdige blik op die werkelijkheid. In de politieke en sociale aspecten van de economie zit voldoende ruimte om ook breder naar loonontwikkeling en werkgelegenheid te kijken. Op basis van het individuele gedrag van een ondernemer is het best mogelijk om een theorie te construeren waarin het aantal banen daalt als de lonen stijgen, maar als die theorie in de macro-economische praktijk nauwelijks robuust lijkt te zijn, dan is er voldoende reden om te bedenken dat die relatie geen hard feit is. Dit komt nog bovenop de Keynesiaanse en Schumpeteriaanse argumenten tegen al te rigide loonbeheersing. Terwijl het misschien beter is de lonen te laten stijgen om de effectieve vraag te vergroten of om de ondernemers aan te sporen tot technologische vernieuwing, mogen we ook argumenten aanvoeren vanuit het vraagstuk van maatschappelijke rechtvaardigheid.

Laten we daarbij niet vergeten dat mensen met een baan tegenwoordig weliswaar ruimer leven dan in 1982 als gevolg van het feit dat in veel huishoudens meer mensen (de zogenaamde tweeverdieners) voor het inkomen zorgen en de dalende prijzen voor een aantal consumptiemiddelen zoals vliegvakanties en computers.<sup>172</sup> Maar wat al die werknemers bij elkaar verdienen is als aandeel van de totale productie afgenomen, dus een groter deel van wat 'we' met elkaar verdienen komt in handen van het kapitaal. Een verschijnsel dat de afgelopen jaren ruim

169 Sen 2000: 252-3; De Rijk 2015: 12-13

170 De boeken van De Rijk 2015 en Van Staveren 2016 zijn een mooi begin.

171 Van Staveren 2016: 248.

172 Daarbij komt ook de nog steeds ruime mogelijkheid om geld te lenen, maar dat is uiteraard slechts schijnvooruitgang want het geld moet worden terugbetaald en daar hangt aan fors prijskaartje aan.

in de maatschappelijke belangstelling is geweest dankzij vooral het werk van Thomas Piketty.<sup>173</sup> Overigens is zijn boek voor Nederland zwaar bekritiseerd door een van de architecten van het sociaaleconomische beleid in Nederland in de jaren 1994-2002.<sup>174</sup> Naar de motieven van deze sociaaldemocraat kunnen we slechts gissen, maar interessant is wel dat zijn bewering 'Armen maak je niet rijker door rijken armer te maken'<sup>175</sup> precies een van de voorbeelden is die Robinson aanzette tot haar eerder geciteerde oordeel over de economie als ideologisch wapen van de heersende klasse. Volgens Vermeend zijn de aanpak van exorbitante inkomens door belastingen en verhoging van het minimumloon slecht voor de economische groei en daarom af te raden. Al zijn argumenten haalt hij daarbij uit het standaardmodel en berekeningen van het CPB dienaangaande. We hoeven echter niet ver terug te gaan in de tijd om diezelfde argumenten te vinden, niet tegen verhoging van het minimumloon maar zelfs tegen de invoering ervan. Het zijn dus hooguit korte termijn bezwaren en de economie is niet ten gronde gegaan toen de politiek in de jaren zestig besloot om het toch te doen. Het verleden laat trouwens legio voorbeelden zien van aanpassingen die volgens sommige economen dusdanig slecht waren dat men er maar beter niet aan kon beginnen. Maar dat hoeft geen enkele reden te zijn om ze niet toch door te voeren, want zelfs als het model klopt dan geldt nog steeds dat economie geen natuurwetenschap is en mensen zelf kunnen bepalen hoe ze hun maatschappij inrichten. Daarbij is het natuurlijk wel handig om mechanismen te onderkennen die misschien kunnen of zullen optreden.

Vanuit de ogen van een activerende vakbeweging ligt het misschien voor de hand om een andere kijk op de arbeidsmarkt dan het standaardmodel te zoeken in kringen van marxistische economen. Toch wil ik liever de aandacht vestigen op de theorie van de tegenwoordig vrijwel vergeten professor Diepenhorst. Deze schreef vanuit een christelijke achtergrond in 1931 het boek *De Loonarbeid* waarin hij al direct de toon zetten met de opmerking 'Arbeid is niet een waar, die met andere waren is gelijk te stellen'.<sup>176</sup> Het onderscheid tussen een kilo zout, een brood, een auto en een willekeurige andere waar aan de ene en de arbeid aan de andere kant is dat arbeid onlosmakelijk aan de individuele mens is verbonden. Met deze opvatting kwam Diepenhorst direct in aanvaring met Verrijn Stuart, de neoklassieke econoom die we in hoofdstuk 1 van dit rapport tegenkwamen omdat hem de mantel werd uitgeveegd door een sociaaldemocraat. Verrijn Stuart, de vroegere directeur van het CBS, noemde de bewering dat arbeid geen eenvoudige koopwaar is namelijk een 'misleidende frase'. In het hoofdstuk over loonvorming bestrijdt Diepenhorst ook de opvatting die tegenwoordig in bijna alle discussies over economische onderwerpen is te horen, dat de mens een deel van het kapitaal is. Sinds de afschaffing van de slavernij is de mens geen onderdeel van het kapitaal meer hoe mainstream economen ook spreken over immaterieel kapitaal en sociaal kapitaal. Volgens de hoogleraar staathuishoudkunde aan de Vrije Universiteit en Senaatslid voor de Anti Revolutionaire Partij (een van de voorlopers van het CDA) was het loonvraagstuk een zedelijk vraagstuk. Geen afschaffing van het loonstelsel zoals de oude socialisten eisten, maar strijd voor een 'rechtvaardig arbeidsloon'<sup>177</sup> was aan de orde. In navolging van anderen zoals de Amerikaan Ryan pleitte hij voor een '*living wage*', een loon dat een arbeider en zijn gezin tot een behoorlijk leven in staat stelt.

173 Piketty 2014

174 Vermeend 2014

175 Vermeend 2014: 168 en achterflap

176 Diepenhorst 1931: 6

177 Idem: 363

Uit deze eis kwam het voorstel tot betaling van kinderbijslag, dat aanvankelijk door zowel liberalen als socialisten werd weggehoond maar er uiteindelijk toch is gekomen. In 1941 werd deze ingevoerd voor loontrekkenden nadat de wettelijke regeling in 1938 was voorbereid. De overheid betaalt sindsdien dus eigenlijk een deel van het loon voor werknemers al is de werking van de wet later uitgebreid tot andere groepen!

De kern van de ideeën van Diepenhorst is dat bij de loonbepaling de moraal of zedelijkheid een rol moet spelen. Niet alleen de curven van vraag en arbeid maar ook de vraag met welk loon we als maatschappij willen dat mensen naar huis gaan. Een misschien belegen geluid in een tijd dat economen slechts oog lijken te hebben voor economische groei en niet of nauwelijks voor het verdelingsvraagstuk. Maar het is wel een bruikbaar geluid in een maatschappij waarin we op zijn minst mogen twijfelen aan de robuustheid van het standaardmodel en waarin veel te doen is over de vraag of de ongelijke ontwikkeling van de inkomens wel te rechtvaardigen valt.

## Maatregelen

In de aanloop naar Prinsjesdag 2016 was er veel te doen over de loonontwikkeling. Dagblad De Telegraaf (17 september) kopte provocerend 'Vakbond verknalt loonstijging'. Maar ook economen van de Rabobank hielden een pleidooi voor hogere lonen. Dat zijn geluiden die in de periode voorafgaande aan de laatste troonrede van het kabinet Rutte II vaker werden gehoord, meestal vanuit motieven dat de achterblijvende economische groei een impuls nodig had die kon worden gegeven door een vergroting van de effectieve vraag. Deze discussie om Nederland uit de crisis te helpen is echter niet meer dan een, zij het belangrijke momentopname. Het vakbondsbeleid kan niet en mag niet struikelen van incident naar incident, van miljoenennota naar miljoenennota. Het huidige lange termijnbeleid waarbij al sinds 1995 wordt gemikt op een arbeidsinkomensquote van 80% lijkt echt zijn beste tijd wel te hebben gehad. De redenen voor deze bewering zijn in de afgelopen honderd pagina's zowel op historische gronden als op basis van een statistische analyse uitgebreid uit de doeken gedaan. De simpelste daarvan is dat die 80 op langere termijn niet is gehaald, maar zeker zo belangrijk is ook de constatering dat menselijk gedrag telkens een andere richting heeft gegeven aan de loop van de economie. Of dat nu gaat om stakende arbeiders, politici die tegen economische argumenten in een wet doorvoeren, sjeiks die om politieke redenen de olieprijs verhoogden of graaiende bankiers die een crisis veroorzaakten. In al deze gevallen stapten mensen buiten de ontwikkelingslijnen die door modellenbouwers waren getrokken.

Kunnen we in die bladzijden echter ook aanwijzingen vinden voor een nieuw beleid? Zoals gezegd hoeft de vakbeweging niet meer terug te gaan naar de opvattingen van Marx zoals die ruim een eeuw geleden vaak van invloed waren op de denkwereld van vakbondsmensen. Het kan trouwens geen kwaad als men zich binnen de vakbeweging realiseert dat zelfs mainstream economen soms toegeven dat de theorie van Marx in tenminste één opzicht waardevol is. Al is zijn gedachtengoed dan niet meer in de mode, hij had volgens een modern handboek zeker gelijk toen hij beweerde dat arbeid de belangrijkste productiefactor is. 'Bijna alles is direct of indirect afkomstig van arbeid. Grondstoffen worden uit de aarde gehaald door menselijke handen. Gereedschap dat wordt gebruikt bij deze en andere vormen van economische activiteit is gemaakt door arbeid en eerder gemaakt gereedschap, dat op zijn beurt weer het product is van



arbeiders en kapitaal in een verder verleden. Zelfs de kennis van mensen – menselijk kapitaal – is het resultaat van onze eigen pogingen om vaardigheden en technieken onder de knie te krijgen en de tijd van onze leraren toen ze probeerden ons te onderwijzen'.<sup>178</sup>

Deze trots op de geleverde arbeid van zijn leden en de andere werknemers zou voor de vakbeweging een ijzersterk punt kunnen zijn in de onderhandelingen op alle niveaus. Maar niet alleen trots, ook het besef – Ricardo zei het al – dat maatschappelijke processen niet rimpelloos verlopen, maar dat er strijd nodig is om zaken voor elkaar te krijgen. En dat binnen die strijd de vakbeweging bewust voor één zijde kiest, namelijk die van de werknemers, inclusief de werklozen en gepensioneerden. Kennis van de geschiedenis van de vakbeweging zou de huidige bestuurders en beleidsmakers geen kwaad doen als we denken aan de beroemde definitie van een vakorganisatie die in 1894 door het Britse echtpaar Webb werd gegeven: 'een voortdurend verbond van loonarbeiders, ten doel hebbende hunne arbeidsvoorwaarden te handhaven en te verbeteren'.<sup>179</sup> Dat men in de euforie van de naoorlogse opbouw van de welvaartstaat heeft gedacht dat dit handhaven en verbeteren het beste gewaarborgd was door het werk in 'commissies en besturen', is achteraf begrijpelijk. Het gevoel in STAR en SER, in pensioenfondsbesturen en in diverse organen van de sociale zekerheid eindelijk na decennia soebatten de gerechtvaardigde rol van de arbeid in de maatschappij te kunnen en mogen spelen gaf voedsel aan de gedachte dat de strijd gestreden was. Men zou zich echter ook kunnen afvragen of deze verantwoordelijke houding waarbij de diverse vakcentrales een stukje aanschoven op de stoel van de regering en later zelfs ook die van de werkgevers een reden is geweest waarom de organisatiegraad sinds de jaren vijftig per saldo is teruggelopen. Geluiden dat vakbondsbestuurders tot de elite behoorden zijn van alle tijden, maar werden nu wel enigszins bewaarheid. Wie weet kan een terugkeer naar het uitsluitend behartigen van de belangen van de werknemers, en daar horen werkloze en gepensioneerde werknemers ook bij, het tij keren? Maar dat is een ander probleem. Het gaat hier om de vraag hoe de vakbeweging zich met de kennis die we nu hebben in de toekomst zou kunnen opstellen.

## Een nieuwe formule voor de looneis

Is het mogelijk om op basis van de kennis uit het verleden een andere formule op te stellen voor het berekenen van de loonruimte? Op de eerste plaats lijkt het wijs om van de stoel van de tegenpartij af te gaan en bij de prijsontwikkeling nog slechts te kijken naar de producten die rechtstreeks van belang zijn voor de werknemers. Dat betekent een terugkeer naar de prijsindex voor gezinsconsumptie. Op de tweede plaats, vanuit erkenning van het feit dat de arbeid de bron is van alle rijkdom, de stijging van de productiviteit doorgeven aan de werknemers. De jaarlijkse algemene looneis wordt vanuit die twee voorwaarden berekend op basis van beide ontwikkelingen zoals die jaarlijks door CBS en CPB worden gepresenteerd. Dat zou echter

178 'Virtually everything stems directly or indirectly from labour. Raw materials are brought forth from the earth by human hands. Equipment used in this and other forms of economic activity is made using labour and previously manufactured equipment, itself the output of labourers and capital in a more distant past. Even the knowledge embodied in people – human capital – comes from our own efforts at mastering skills and techniques, as well as the time our teachers spent trying to educate us.' Burda & Wyplosz 2013: 108

179 De pagina waarop dit eerbetoon aan Marx staat heeft het helaas niet gehaald tot de index bij het boek. Webb 1899: 17

betekenen dat de werknemers achter de feiten aanlopen, want loonstijging<sup>180</sup> wordt achteraf gerealiseerd terwijl de bepalende indicatoren al op een hoger peil staan. Daarom brengen we een derde element in, waarbij de niet gerealiseerde looneis van het vorige jaar wordt gecompenseerd.

Het vierde element zou voor de komende periode van 10-15 jaar de dalende loonquote sinds begin jaren tachtig kunnen compenseren door de strijd ook aan te gaan voor een herstel van de loonquote op het gemiddelde peil van 1975-1980. Want er is geen enkele rechtvaardiging voor de daling die zich sindsdien heeft voorgedaan behalve de macht van de tegenstander die dit voor elkaar heeft gekregen.<sup>181</sup> In de eerste tien jaar daalde de quote van 58,4 naar 51,9<sup>182</sup> en toen iedere tien jaar verder tot de loonquote in 2014 49,5 bedroeg, een totale daling van 8,9 punten. Strijd voor herstel van die quote zou een mooi doel voor de vakbeweging kunnen zijn. Uitgesmeerd over 10-15 jaar moet dat toch haalbaar zijn, het gaat hier om een jaarlijkse stijging van 0,6 punten ofwel een loonstijging van 1,2% als het einddoel in 2032 wordt gesteld.

De formule ziet er dan als volgt uit:

$$E_T = \text{hicip}_{T-1} + p_{T-1} + (E_{T-1} - L_{T-1}) + ((LQ_{(1975-1980)/6} - LQ_{T-1})/15)$$

E = loonruimte	Hicp = geharmoniseerde consumentenprijsindex
L = loonvoetstijging	LQ = Loonquote
P = arbeidsproductiviteit	T = komende jaar
T-1 = lopende jaar	

Op basis van de Macro Economische Verkenningen van september 2016 zou een looneis van 1,1% (consumentenprijsindex 2016) + 1,7% (stijging arbeidsproductiviteit 2016) + 1,7 (looneis 2016 – loonvoetstijging 2016) + 1,2% (compensatie gedaalde loonquote 1980-2015) = 5,7% voor 2017 wenselijk zijn. Een percentage dat iets uitkomt boven de gewenste inkomensstijging die door de Rabobank economen Badir, Van de Hei en Stegeman is berekend, maar boven de door het CPB verwachte loonvoetstijging van 2,1%. En ook boven de door het ledenparlement van de FNV voorgestelde minimale looneis van 2,5%. Volgens de hier gepresenteerde loonruimte zouden de werknemers als sociale groep worden gecompenseerd voor het eventueel in het afgelopen jaar geleden verlies en ook voor het werkelijk geleden verlies sinds begin jaren tachtig. Overigens is het ook bij deze formule zo dat er diverse knoppen zijn waaraan door ledenparlement, leden en bestuurders kan worden gedraaid zoals nu ook het geval is. Ook is er binnen deze macro economische formule plaats voor differentiatie naar bedrijfstak, bijvoorbeeld door de berekende loonruimte in te zetten voor andere zaken dan het directe loon. Daarvan hebben we in het verleden gezien dat een dergelijke aanpak lucht kan geven in bedrijfstakken waar het niet zo goed gaat waardoor de werknemers niet er slechter van worden. We kunnen daarbij denken aan

<sup>180</sup> We gaan er hier voor het gemak even vanuit dat inflatie de realiteit zal blijven. Bij een periode van deflatie worden de kaarten anders geschud.

<sup>181</sup> Als belangrijkste institutionele oorzaak van de dalende AIQ gaven ILO en OECD in 2015 de zwakke onderhandelingsmacht van de werknemers aan. Deze kwam naast de technologische ontwikkeling. ILO & OECD 2015: 9-10

<sup>182</sup> Hier is gebruik gemaakt van de loonquote volgens de toegevoegde waarde in niet-financiële ondernemingen. Bij de andere berekeningen (zie hoofdstuk 4) daalde de loonquote van 58,5 naar 49,6 (netto) en van 99 naar 91,9 (relatief).

de verslechterde regelingen voor werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het verlies voor werkloze, zieke en arbeidsongeschikte werknemers is zo mogelijk nog groter geweest dan voor werkende werknemers. Deze vooral op wantrouwen gebaseerde verslechteringen zijn noch in het belang van werklozen, noch in het belang van werkenden zodat strijd voor een verbetering richting de oude regeling ook als een taak voor de vakbeweging kan worden gezien. Vanuit de loonruimte kan herstel hiervan ook worden bekostigd. Het hoeft niet allemaal rechtstreeks in het nominale loon te worden vertaald.

Natuurlijk zal toepassing van de voorgestelde formule voor de berekening van de loonruimte op weerstand stuiten, maar de vakbeweging is ontstaan als een strijdorganisatie van de werknemers en er is geen reden om strijd uit de weg te gaan. Het kapitaal doet dat ook niet, dat hebben de afgelopen 40 jaar wel laten zien.

# **Korte aanbevelingen voor de vakbeweging op basis van het voorgaande**

Keer terug naar de oorspronkelijke doelstellingen van de vakbeweging, het behartigen van de belangen van werknemers als groep, inclusief de werklozen, zieken en gepensioneerden.

Richt een eigen economisch-statistisch bureau op dat de officiële prognoses van CBS en CPB kritisch analyseert.

Accepteer niet langer de mainstream economische analyse, maar zoek naar benaderingswijzen die het belang van de factor arbeid voorop stellen.

Gebruik de loonquote voor berekening van de factor arbeid in de maatschappij in plaats van de arbeidsinkomensquote.

Gebruik historisch besef in de beleidsvorming zodat ook lange termijn doelen een rol in het beleid kunnen spelen.

Zet in op herstel van de verslechtingen van de afgelopen vier decennia in het aandeel van de werkende en zieke, arbeidsongeschikte, werkloze en gepensioneerde werknemers in de economie.

# Bronnen en literatuur

Aa, Peter van der (1996). *Hakken in het zand. De staking van bouwvakkers en stukadoors in het voorjaar van 1995*, Bouw- en Houtbond FNV: Woerden

Akkermans, Tinie & Henk Kool (1999). *Redelijk Bewogen. De koers van de FNV 1976-1999; Van maatschappijkritiek naar zaakwaarneming*, Stichting FNV Pers: Utrecht

Algemeen Bestuur FNV (2015). *Arbeid en Inkomen en de AIQ; de ontwikkeling van winsten, lonen en investeringen*, Notitie 11 mei

Andriessen, J.E. (1972). *Economie in theorie en praktijk*, Aegon Elsevier: Amsterdam/Brussel, vierde druk

Bals, E.J. ter (1993). *Wetgeving loon- en inkomensvorming. Wet op de Loonvorming, Wet arbeidsvoorwaardenontwikkeling gepremieerde en gesubsidieerde sector, Wet overhevelingstoelage opslagpremies*, Tjeenk Willink: Zwolle

Bavel, van, Bas (2016). [Loonontwikkeling en arbeidsinkomensquote. Notitie ten behoeve van het rondetafelgesprek met de commissie SZW](#), 14 september

Beer, Paul de (2013). 30 jaar na Wassenaar: de Nederlandse arbeidsverhoudingen in perspectief, in: Paul de Beer (red.), *Arbeidsverhoudingen onder druk Koninklijke Vereniging voor de Staatshuishoudkunde Preadviezen*, Sdu Uitgevers: Den Haag, p. 11-58

Bellingen, P. van (1974). *Meerwaarde en inkomensherverdeling in België*, Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij: Antwerpen/Amsterdam

Benschop, Albert (1993). *Klassen. Ontwerp van een transformationele klassenanalyse*, Amsterdam (zie ook de online bijwerking in 2016: [http://www.sociosite.net/class/o8\\_gezag.php](http://www.sociosite.net/class/o8_gezag.php))

Benschop, Albert (1995-2016). [Arbeid: een lastig en omstreden begrip](#), Amsterdam

Bierings, H.B.A. & A. van Witteloostuijn (1989). Werkloosheid en vacatures: inzichten vanuit de economische theorie, in: *Maandschrift Economie* jrg. 53, p. 382-400

Blondé, Bruno e.a. (2015). *Trend en toeval. Inleiding tot de kwantitatieve methoden voor historici*, Universitaire Pers Leuven: Leuven

Bondsraad FNV Bondgenoten (2007). *Achtergronden bij de Loonruimte, looneis en aanvullende beloningsinstrumenten*, nr. 43

Bondt, Hugo de (2015). Productiviteit in Nederland 2002-2014. Economische groei, productiviteit en de crisis, CBS, *De Nederlandse economie*, nr. 8, december

Boonstra, Onno & Peter Doorn & Francois Hendrickx (1990). *Voortgezette statistiek voor historici*, Coutinho: Muiderberg

Breij, Bert (1973). *Een kwestie van principe. Getuigschrift voor stakers*, H.Meulenhoff: Baarn

Brink, J. R. M. van den (1983). *Zoeken naar een 'heilstaat'. Opbouw, neergang en perspectief van de Nederlandse welvaartsstaat*, Elsevier: Amsterdam/Brussel

Bruggeman, Jan & Aart Camijn (1999). *Ondernemers verbonden. 100 jaar centrale ondernemingsorganisaties in Nederland*, Immerc: Wormer

Bruggeman, Jan & Paula van der Houwen (2005). *Voorbij Wassenaar. De Stichting van de Arbeid 1982-2005*, Stichting van de Arbeid: Den Haag

Bruseker, U. (1974). *Unilever, Meneba, Philips en de olieconcerns als inflatiemakers, een bestrijding van de looninflatie-theorie*, IPSO: Amsterdam

Buijs, W.J. (1968). *Moderne inleiding tot de economie*, Wolters-Noordhoff: Groningen, zesde druk (oorspr. 1956)

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (1952). *Besluit van 5 October 1945 (Stb. F 214) houdende vaststelling van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945*, Uitgevers-Maatschappij Tjeenk Willink: Zwolle

Burda, Michael & Charles Wyplosz (2013). *Macroeconomics. A European Text*, Oxford University Press: Oxford, sixth edition

Buyse, Tim & Freddy Heylen & Ruben Schoonackers (2015). Loonmatiging geen stimulans voor O&O bedrijfsinvesteringen, *Economische Statistische Berichten* jrg. 100 (4719), 8 oktober

Calmfors, Les & John Driffill (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in *Economic Policy*, Vol. 3, No. 6 (April), pp. 13-61

CBS (1958-1994). *Statistical Yearbook of the Netherlands*, Staatsuitgeverij: The Hague

CBS (1972). *Statistisch Zakboek 1972-1980*, CBS: 's-Gravenhage

CBS (1985). *Nationale rekeningen 1969-1981 met herziene reeksen voor de jaren 1969-1976*, CBS: 's-Gravenhage

CBS (1987). *Indexcijfers van regelingslonen. Methodebeschrijving en reeksen 1926-1985*, CBS: 's-Gravenhage



- CBS (1988). *Geregistreeerde werkloosheid november 1987-februari 1988. Proeve van een werkloosheidscijfer gebaseerd op registratie- en enquêtegegevens*, CBS: Voorburg
- CBS (1994). *Vijfennegentig jaren statistiek in tijdreeksen 1899-1994*, Voorburg
- CBS (1996). *Tijdreeksen arbeidsrekeningen 1969-1993. 25 jaar banen en arbeidsduur van werknemers*, CBS: Voorburg/Heerlen
- CBS (2001). *Tweehonderd jaar statistiek in tijdreeksen, 1800-1999*, Voorburg/Heerlen
- CBS (2012). Historische gegevens, in: *Nationale Rekeningen* (Statline)
- CBS (2014a). Aantal werknemers met twee banen neemt toe, *Webmagazine*, vrijdag 14 november
- CBS (2014b). *Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van ZZP'ers in Nederland*, CBS: Den Haag (1 december online gezet)
- CBS (2016). [Onderzoeksbeschrijving Statistiek Consumentenprijsindices](#) (download 15-5-2016)
- CBS Statline (<http://statline.cbs.nl/Statweb>)
- Chang, Ha-Joon (2011). *23 Things They don't Tell you about Capitalism*, Penguin: London
- Commissie Buurmeijer (1993). *Enquête naar het functioneren van de organen belast met de uitvoering van de sociale-verzekeringswetten*, Tweede Kamer de Staten-Generaal, Vergaderjaar 1992-1993, 22 730: 's-Gravenhage
- CPB (2000-2016). *Macro Economische Verkenningen*, SDU: 's-Gravenhage
- CPB (2010). *SAFFIER II. 1 model voor de Nederlandse economie, in 2 hoedanigheden, voor 3 toepassingen*. Document 217, Den Haag
- CPB (2010-2016). *Centraal Economisch Plan*, SDU: 's-Gravenhage
- Derksen, J.H., J.M. den Uyl, H.J. Witteveen (1960). *Pre-adviezen voor de Vereniging voor de Staatshuishoudkunde. Het systeem van loonvorming aan de hand van de volgende vraag: aan welke vereisten dient de loonvorming hier te lande te voldoen uit een oogpunt van economische groei, produktiestructuur, inkomensverdeling en sociale verhoudingen, daarbij voorts gelet op het aspect van de conjunctuurbeheersing, de stabiliteit van de geldwaarde en de verhouding tot het buitenland; welke zijn de consequenties hiervan voor het systeem van loonvorming c.q. loonpolitiek?*, Martinus Nijhoff: 's-Gravenhage
- Diepenhorst, P.A. (1931). *De Loonarbeid*, J.H. Kok: Kampen

Dirven, Henk-Jan en Boukje Janssen (2012). De Nederlandse beroepsbevolking: twee afbakeningen, In: CBS, *Sociaaleconomische trends*, eerste kwartaal, 80-89

Driehuis, W. en P.J. van den Noord (1980). *Productie, werkgelegenheid sectorstructuur en betalingsbalans in Nederland, 1960-1985*, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid: 's-Gravenhage

Driel, Pieter van & Niko Siljee & Wiemer Salverda (1977). Wat hebben loontrekkers aan 'incidentele' loonstijging? –over de mogelijkheid voor CAO-werknemers om aan de nullijn te ontkomen-, in: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, nr. 2, 5-27

Drimmelen, W. van & N. van Hulst (1987). *Loonvorming en loonpolitiek in Nederland*, Wolters-Noordhoff: Groningen

Eggelte, Jurriaan e.a. (2014). Overwegingen bij de loonontwikkeling, *DNB Occasional Studies*, vol. 12, nr. 1

European Round Table of Industrialists (1993). *Beating the Crisis. A Charter for Europe's Industrial Future*, Brussels

Faber, Jan & Henk Koppelaar (1995). Chaos Theory and social science: a methodological analysis, in: *Historical Social Research* 20, nr. 1: 70-82

Floud, Roderick (1973). *An introduction to Quantitative Methods for Historians*, Methuen & Co: London

FNV (1994-2015). *Arbeidvoorwaardennota*, Stichting FNV Pers: Amsterdam (diverse jaren)

*FNV Magazine* (1994-2002)

FNV, CNV en MHP (2009). Sociaal en Groen Investeringsplan - Samen de crisis te lijf. Een gezamenlijke aanpak van de crisis van de vakcentrales FNV, CNV en MHP.

Ford, Henry (1924). *My Life & Work*, William Heinemann: London (oorspr. 1922)

Fortuyn, Pim (1981). *Sociaal-economische politiek in Nederland 1945-1949*, Samsom Uitgeverij: Alpen aan den Rijn

Fransman, Robin (2012). Nederland snakt naar loonstijging, *Me Judice*, 22 november

Galan, C. de (1958). *De invloed van de vakbeweging op loonshoogte en werkgelegenheid*, Stenfert Kroese: Leiden

- Gielen, Miriam e.a. (2009). *Ontwikkeling en verdeling van de marginale druk in 2001-2011*, CPB document 195, CPB: Den Haag
- Haegens, Koen (2015). *De grootste show op aarde. De mythe van de markteconomie*, Ambo/Anthos: Amsterdam
- Harmsen, Ger & Bob Reinalda (1975). *Voor de bevrijding van de arbeid. Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging*, SUN: Nijmegen
- Harteveld, Laurens (2012). Loonvorming in tijden van crisis, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 28, nr. 2, 138-161
- Heertje, A. en E. van der Wolk (1982). *Werkloosheid. Verwording en verwachting. De economische crisis en haar slachtoffers*, Keesing Boeken: Amsterdam
- Heertje, Arnold (2014). *Economie*, Prometheus/Bert Bakker: Amsterdam
- Hengel, Guido van (2008). De spanning tussen Den Uyl en de ondernemers, *Historisch Nieuwsblad* nr. 3  
*het perspectief van de middellange termijn*, Den Haag
- Hofman, P., Compaijen, B., & van Ours, J. C. (1992). *Sectorale Loondifferentiatie en werkgelegenheid in internationaal perspectief*. (OSA Werkdocument, W105; Vol. No. W 105). 's Gravenhage: OSA.
- Hulst, Noé van (1982). De effectiviteit van loonmaatregelen in de jaren zeventig en tachtig, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 6(1), 67-95
- ILO & OECD (2015). *The Labour Share in G20 Economies. Report prepared for the G20 Employment Working Group*, Antalya- Turkye 26-27 February
- Jochumzen, Peter (2010). *Essentials of Macroeconomics*, eBook: Bookbon.com
- Jong Edz, Fr. De (1956). *Om de plaats van de arbeid. Een geschiedkundig overzicht van ontstaan en ontwikkeling van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen*, Arbeiderspers: Amsterdam
- Jong, L. de (1988). *Het Koninkrijk der Nederlanden in de Tweede Wereldoorlog, deel 12. Epiloog. Eerste helft*, SDU-drukkerij: 's-Gravenhage
- Kalshoven, Frank en Margreet Vermeulen (1997). Volledige werkloosheid, in: *Trouw* 14 juni
- Klein, Naomi (2009). *De shock doctrine. De opkomst van rampenkapitalisme*, De Geus: Breda

Kleinknecht, Alfred (2014). Een erfenis van Schumpeter: waarom arbeidsmarktrigiditeiten nuttig kunnen zijn voor innovatie, in: *TPEdigitaal*, jrg. 8, nr. 3, p. 64-81

Kloosterman, Robert (1985). *Werkloosheid in Nederland 1920-1939*, HES Uitgevers: Utrecht

Klundert, Th. Van de (1977). *Lonen en werkgelegenheid. Een macro-economische beschouwing*, Stenfert Kroese: Leiden

Klundert, Theo van de (2014). Financialisering en functionele inkomensverdeling, in *TPEdigitaal* jrg. 8, nr. 3, p. 47-63

Knoester, A. (1989). *Economische politiek in Nederland*, Stenfert Kroese: Leiden/Antwerpen

Kooten, Gerrit van (1988). *Stakingen en Stakers. Een theoretische en empirische verkenning van fluctuaties in stakingsactiviteit in Nederland van 1951 tot en met 1981*, Eburon: Delft

Kruif, Frank de & Sjaak van der Velden (2015). *Pensioenmiljoenen. De strijd om het pensioengeld van de havens*, WBooks: Zwolle

Liagre Böhl, Herman de & Jan Nekkers & Laurens Slot (red.) (1981). *Nederland industrialiseert! Politieke en ideologische strijd rondom het naoorlogse industrialisatiebeleid*, Socialistische Uitgeverij: Nijmegen

Lipsey, Richard G. & Peter O. Steiner (1972). *Economics*, Harper & Row: New York, fourth edition

Lodder, Bob (2010). *Twee eeuwen beroepsbevolking*, CBS: Den Haag/Heerlen

Loonbureau (1975). *Dertig jaar arbeidsvoorwaarden. Overzicht van algemene maatregelen met betrekking tot lonen en andere arbeidsvoorwaarden sedert 1945 waarbij opgenomen een korte beschrijving van het systeem van loonvorming*, Den Haag

Maanen, Hans van (2014). *Broddelwetenschap*, Atlas Contact: Amsterdam

Mandel, Ernest (1980). *De economische theorie van het marxisme*, deel 2, Wereldvenster: Amsterdam (oorspr. 1962)

Maris, Bernard (2015). *Economie is geen wetenschap. Het bijgeloof van onze tijd ontmaskerd*, De Geus: Breda

Marken, J. C. van (1889). *Hoofdartikelen uit De Fabrieksode (1882-1905)*, Delft, (oorspr. 1889), 2 delen

Marx, Karl (1934). *Loon, prijs en winst. Voordracht gehouden in het jaar 1865 in de Generale Raad van de Eerste Internationale*, Uitgeverij Pegasus: Amsterdam

Marx, Karl (2010). *Het Kapitaal. Kritiek van de politieke economie*, deel 1. Het productieproces van het kapitaal, Boom: Amsterdam (oorspr. 1867)

Mastik, Hanneke (red) (1980). *Economie van de huishoudelijke arbeid? Onder redactie van het Studium Generale Rotterdam, Erasmusuniversiteit, Futile: Rotterdam*

Mayer-Schönberger, Viktor & Kenneth Cukier (2014). *De Big Data revolutie. Hoe de data-explosie al onze vragen gaat beantwoorden*, Maven Publishing: Amsterdam

McCloskey, Deirdre N. (1997). *De zondeval der economen. Over wetenschappelijke zonden en burgerlijke deugden*, Amsterdam University Press, Kritik: Amsterdam, Antwerpen

Merens, Ans (2008). Vijftig jaar deeltijdwerk in Nederland: ontstaan en ontwikkeling van deeltijdbanen, in: Portegijs 2008: 22-41

Militair Gezag (1945). *Herstelwetgeving. Tekstuitgave van de wettelijke regelingen uitgevaardigd met het oog op de bevrijding van Nederland, deel 1*, Maastricht

Nilsson, Jeff (2014). Why Did Henry Ford Double His Minimum Wage?, in: *The Saturday Evening Post*, 3 januari

NVV (1952). *Welvaartsplan van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen*, NVV: Amsterdam

Olders, Diederik & Sjaak van der Velden (2011). *Respect! De staking van de schoonmakers in 2010*, Wetenschappelijk Bureau van de SP

Oomens, G.A. en G.P. den Bakker (1994). De beroepsbevolking in Nederland 1849-1990, in: CBS, *Supplement bij de Sociaal-Economische Maandstatistiek*, nr. 2

Ormerod, Paul (1995). *Economen hebben geen idee. De onmacht van een prestigieuze wetenschap*, Van Gennep: Amsterdam

Pannekoek, Jeroen & Cecile Schut (2002). *De spreiding van huishoudenspecifieke prijsindexcijfers tussen en binnen groepen van huishoudens*, CBS: Voorburg

Phelps, Orme W. (1950). *Introduction to Labor Economics*, McGraw-Hill Book Company: New York, Toronto, London

Pierson, N.G. (1884). *Leerboek der staathuishoudkunde*, De Erven F. Bohn: Haarlem, deel 1

Pierson, N.G. (1912). *Leerboek der staathuishoudkunde*, De Erven F. Bohn: Haarlem, deel 1, derde druk bijgewerkt door Verrijn Stuart.

Piketty, Thomas (2014). *Capital in the Twenty-First Century*, Harvard University Press: Cambridge/London

Ploeg, Rick van der (1992). *Is de econoom een vijand van het volk?*, Prometheus: Amsterdam

Portegijs, Wil e.a. (2008). *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*, SCP: Den Haag

Pothoven, G. (1969). *Loonpolitiek en loonstrijd in Nederland*, IPSO: Amsterdam

Rensman, Marieke (zj). Illegale activiteiten in de nationale rekeningen 8.

Reuten, Geert (1998). Werk, werk, werk? Ruim baan voor financiers, in *Tijdschrift voor Politieke Economie* jrg. 21, nr. 1, p. 111-124

Reuten, Geert (2010). Einde crisis nog niet in zicht. Door eerdere loonmatiging wacht ons economische stagnatie, in: *Spanning. Uitgave van het wetenschappelijk bureau van de SP*, jrg. 12, nr. 7, p. 18-20

Ricardo, David (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*, London: John Murray

Riel, Arthur van (2015). *Het financieel stelsel in historisch perspectief*, Working paper 14, WRR: Den Haag

Riel, Elke van (2010). Loonpolitiek leidt tot SER-boycot. Vakbondsverzet tegen 'knevelwet' van Roolvink, in *SERmagazine*, mei

Rijk, Mirjam de (2015). *51 mythes over wat goed zou zijn voor de economie*, Nieuw Amsterdam: Amsterdam

Robinson, Joan (1947, oorspronkelijk 1936). *Essays in the Theory of Employment*, Basil Blackwell: Oxford

Robinson, Joan (1973). De troonsafstand van de neoklassieke economie, in: *VESVU* 1973: 14-23

Roland-Holst-van der Schalk, H. (1902). *Kapitaal en arbeid in Nederland. Bijdrage tot de economische geschiedenis der 19<sup>de</sup> eeuw*, A.B. Soep: Amsterdam

Salverda, Wiemer (1978). Haalt de arbeidsinkomensquote de 100 procent? (en wat dan nog...), *Tijdschrift voor Politieke Economie*, nr. 4, 66-94

Salverda, Wiemer e.a. (2000). *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model'. Verder met loonmatiging en deeltijdarbeid?*, Serie Wetenschappelijke Publicaties van het Henri Polakinstituut en Vakbondsmuseum De Burcht, Elsevier Bedrijfsinformatie: 's-Gravenhage

Schaik, A.B.T.M. van (1981). De schatting van het jaargangenmodel, in: A.B.T.M. van Schaik (editor), *Naar een nieuwe macro-economie*, Stenfert Kroese: Leiden, p. 196 e.v.

Schaik, A.B.T.M. van (2004). Loonmatiging gunstig voor economische groei?, *Economische Statistische Berichten*, jrg. 89 (4446), p. 534-536

Schneider, Friedrich & A.T. Kearny (2013). *The Shadow Economy in Europe* (<https://www.atkearney.com/.../The+Shadow+Economy+in+Europe+2013.p...>)

Scholliers, Peter (1989). *Real Wages in 19th and 20th Century Europe. Historical and Comparative Perspectives*, Berg: New York

Schotten, Guido & Marien Ferdinandusse (2007). Krapte op de arbeidsmarkt, *Statistische Berichten*, 2 november

Schuit, Margreet (1995). Coördinatie en decentralisatie als basis voor het Nederlandse loonvormingsproces, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 18(2), 94-103

Sen, Amartya (2000). *Vrijheid is vooruitgang*, Contact: Amsterdam/Antwerpen

SEOR (2013). *ZP tussen werknemer en ondernemer*, SEOR, Reflect, Mediad: Rotterdam

SER (2006). *Welvaartsgroei door en voor iedereen: Themadocument Arbeidsverhoudingen Uitgebracht aan de Ministers van Economische Zaken, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Algemene Zaken, van Financiën en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen*, SER: Den Haag

Skedinger, Per (1992). *Essays on Wage Determination, Employment and Unemployment*, Acta Universitatis Upsaliensis: Uppsala

Smith, Adam (1904). *An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*, Vol. 1, Grant Richards: London (originally published in 1776)

Staveren, Irene van (2016). *Wat wij kunnen leren van economen die (bijna) niemand meer leest*, Boom: Amsterdam

Stichting van de Arbeid (1954). *De toekomstige loonpolitiek*, 's-Gravenhage

Stichting van de Arbeid (1982). *Centrale aanbevelingen inzake aspecten van een werkgelegenheidsbeleid*, 's-Gravenhage

Stichting van de Arbeid (1993). *Een Nieuwe Koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in*

Teeling Bianca (2005). *En het plein was te klein... Een bewogen jaar in beeld*, FNV Pers: Amsterdam

Veen, D. J. van & J. L. van Zanden (1989). Real-Wage Trends and Consumption Patterns in the Netherlands, c. 1870-1940, in: Scholliers 1989: 205-228

Velden, Sjaak van der (1982). *Kapitaal en arbeid in de Rotterdamse haven. De ontwikkeling van de klassenverhoudingen 1945-1980*, eigen beheer: Leiden

Velden, Sjaak van der (2003). Methodologisch individualisme. Antwoord op problemen van sociale geschiedenis?, *Onvoltooid Verleden. Kwartaalblad voor de geschiedenis van sociale bewegingen*, nr. 18, oktober, p. 33-38

Velden, Sjaak van der (2004). *Werknemers in actie. Twee eeuwen stakingen, bedrijfsbezettingen en andere acties in Nederland*, Aksant: Amsterdam

Velden, Sjaak van der (2005). *Werknemers Georganiseerd. Een geschiedenis van de vakbeweging bij het honderdjarig jubileum van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)*, Aksant: Amsterdam

Velden, Sjaak van der (2010). *Links. PvdA, SP en GroenLinks*, Aksant: Amsterdam

Velden, Sjaak van der (2012). Lonen bij de dekenfabriek van Zaalberg te Leiden, 1896-1902, in: *Vierentwintigste Jaarboek der sociale en economische geschiedenis van Leiden en omstreken*, p. 49-72

Venema, P.M. & A. Faas & J. A. Samadhan (2003). *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 2002. Een onderzoek naar de ontwikkelingen in de bruto-uurlonen en de extra uitkeringen*, Arbeidsinspectie: Den Haag

Vermeend, Willem (2014). *Arm & Rijk in Nederland. Hoe het echt zit met inkomen en vermogen*, Carrera: Amsterdam

Vermeulen, Linda (2015). Stapelbaan te vaak bittere noodzaak om rond te komen, *FNV Nieuwsbericht* 17 oktober

VESVU-kongreskommissie (1973). *Krisis in de economische theorie. Lezingen en discussies van het vesvu kongres vu-amsterdam mei 1973*, SUN: Nijmegen

Visser, Jelle (1973). Economische theorie en economische werkelijkheid-een methodologische kritiek, in: *VESVU* 1973: 98-114

Vlekke, J.F. (1901). *Sociale Opstellen, eene bloemlezing*, Roermond

Vliegen, W.H. (1906). *Het kapitalisme in Nederland. Een sociaal-economische studie*, H.A. Wakker & Co: Rotterdam



Vos, Nick C.C. (2011). *De rauwe wet van vraag en aanbod. Arbeidsverhoudingen in de Twents-Gelderse textielindustrie 1945 tot 1949*, Proefschrift Universiteit van Amsterdam: Amsterdam

Webb, Sidney en Beatrice (1899), *Geschiedenis van het Britsche vakverenigingswezen*, Amsterdam (oorspr. 1894)

Went, Robert (1997). De lonen omhoog!, *De Groene Amsterdammer* 29 oktober

Wiel, Han van de & Kees Vendrik (1990). Het actieve werkgelegenheidsbeleid van Lubbers I en II, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 13(1), 75-86

Windmuller, J.P. & C. de Galan & A.F. van Zweeden (1990). *Arbeidsverhoudingen in Nederland* (9<sup>e</sup> druk), Aula 449: Utrecht

Windmuller, John (1970). *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Aula 449: Utrecht

Zanden, J.L. van & R.T. Griffiths (1989). *Economische geschiedenis van Nederland in de 20<sup>e</sup> eeuw*, Aula 190: Utrecht

Zanden, J.L. van (1989). One Cost of Living Index?, in: Scholliers 1989: 179-181

Zonneveld, Jeroen (1988), Adviesbureaus als unionbusters, in: Hans Boot (red), *Laten we de vakbeweging uitdrijven? Over 'unionbusting' en andere managementstrategieën*, Stichting Solidariteit: Amsterdam, p. 87-92

## Interviews

Naam	Datum interview
Aldert Boonen (sociaaleconomische beleidsadviseur FNV)	21-12-2015
Chris Driessen (beleidsadviseur FNV, SER-lid)	13-11-2015
Laurens Harteveld (beleidsadviseur AWWN)	4-2-2016
Mariette Patijn (lid dagelijks bestuur FNV en SER-lid)	13-11-2015
Geert Reuten (emeritus hoogleraar economie UvA en voormalig SP-senator)	23-12-2015
Pieter Verhoog (directeur Sociale Zaken Centraal Bureau Levensmiddelen)	15-2-2016