

ET

05348

1989
43

SERIE RESEARCH MEMORANDA

LOONVORMING IN NEDERLAND: KOPLOPERS EN ACHTERVOLGERS ?

Research Memorandum 1989- 43

Juli 1989

R. Huiskamp
J.C. van Ours
R. Venniker



VRIJE UNIVERSITEIT
FACULTEIT DER ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
EN ECONOMETRIE
AMSTERDAM



Vrije Universiteit
Vakgroep Algemene Economie
Onderzoeksgroep arbeidsmarktvraagstukken
Postbus 7161
1007 MC Amsterdam

LOONVORMING IN NEDERLAND: KOPLOPERS EN ACHTERVOLGERS?

Een verkennende analyse op basis van 20 CAO's
afgesloten in de jaren zeventig

Juli 1989

R. Huiskamp
J.C. van Ours
R. Venniker

Inhoud

1. Inleiding en probleemstelling
2. Loonnavolging in theorie
 - 2.1 Traditionele en institutionele theorieën
 - 2.2 Studies over loonnavolging
3. Loonvorming in Nederland
4. Ontwikkelingen in de jaren zeventig
5. Koplopers en achtervolgers?
 - 5.1 Opzet van de analyse
 - 5.2 Tijdstippen
 - 5.3 Loonontwikkelingen
6. Conclusies

Literatuur

Bijlagen



1. INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

Een van de problemen waarmee de Nederlandse arbeidsmarkt geconfronteerd wordt is het verschijnsel loonstarheid: het traag of niet reageren van relatieve lonen op vraag- of aanbodoverschotten. Een mogelijke oorzaak van deze loonstarheid is het verschijnsel van de loonnavolging: de onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden vinden in eerste instantie plaats voor enkele CAO's, die wat het loon betreft de trend zetten voor de overige CAO's. De loonontwikkeling wordt dan bepaald door de koplopende CAO's terwijl de rest volgt: loonontwikkelingen in de verschillende delen van de economie zijn aan elkaar gekoppeld via een soort imitatie-mechanisme.

Onderzoek naar het bestaan en de aard van dit mechanisme is van belang voor een beter inzicht in het functioneren van de arbeidsmarkt in het algemeen en de achtergronden van het bestaan van loonrigiditeiten in het bijzonder. Een ander belang zou gelegen kunnen zijn in de mogelijkheden tot beïnvloeding van overheidswege die het proces van loonnavolging biedt. Immers in theorie zou het bij het bestaan van loonnavolging voor een naar loonbeheersing strevende overheid van groot belang zijn invloed uit te oefenen op de totstandkoming van de koplopende CAO's. De vraag is dan echter of de beïnvloeding van overheidswege op zich niet het imitatie-mechanisme te niet doet, waarmee de loonontwikkeling zich weer aan de overheidsinvloed zou onttrekken.

In Nederland is weinig onderzoek verricht naar het verschijnsel loonnavolging. Voor zover onderzoek heeft plaatsgevonden is dit op sectorniveau gebaseerd (Driehuis, 1975 en Sips e.a., 1986). Internationaal onderzoek is niet eensluidend in zijn conclusies omtrent het al dan niet bestaan van loonnavolging (Mitchell, 1980). Het is dan ook niet eenvoudig empirisch onderzoek op dit terrein te verrichten. (Zo is het duidelijk dat er een grote samenhang bestaat tussen loonontwikkelingen in diverse sectoren van de Nederlandse economie.) Een dergelijke samenhang is evenwel op zich niets bijzonders. Factoren die de afzonderlijke loonontwikkelingen op eenzelfde wijze beïnvloeden zoals overheid, inflatie, algemene vraag- en aanbodveran-

deringen, kunnen tot correlaties tussen loonontwikkelingen leiden. Een belangrijke vraag is of de invloed van de loonnavolging onderscheiden kan worden van de invloed van economische krachten die hetzelfde effect hebben. Indien dit mogelijk is bevatten modellen waarin het proces van loonnavolging is verdisconteerd meer informatie omtrent de werking van de arbeidsmarkt dan traditionele modellen, waarin alleen marktkrachten een rol spelen.

In dit artikel wordt een onderzoek gepresenteerd waarin ontwikkelingen in een twintigtal CAO's zijn geanalyseerd om na te kunnen gaan of er in Nederland sprake was van een proces van loonnavolging in de jaren zeventig. Vanwege het geringe aantal CAO's dat is geanalyseerd draagt het onderzoek uiteraard een verkennend karakter.

Het artikel is als volgt opgezet. In paragraaf 2 wordt een kort overzicht gegeven van de theorie van de loonnavolging. In paragraaf 3 wordt het proces van loonvorming in Nederland in de jaren zeventig beschreven, terwijl tevens wordt ingegaan op de praktijk van de loonnavolging. Daarnaast wordt de keuze van de 20 onderzochte CAO's gemotiveerd. In paragraaf 4 worden de ontwikkelingen in de jaren zeventig beschreven mede aan de hand van de gegevens over deze 20 CAO's. In paragraaf 5 wordt verslag gedaan van een empirische analyse naar een mogelijk volgtijdelijke totstandkoming van CAO's en een onderlinge samenhang ten aanzien van de bereikte onderhandelingsresultaten. In paragraaf 6 ten slotte worden enkele conclusies getrokken.

2. LOONNAVOLGING IN THEORIE

2.1 Traditionele en institutionele theorieën

Ter verklaring van ontwikkelingen in de lonen bestaan er concurrerende theorieën (Addison en Siebert, 1979 en Mitchell, 1980). Globaal genomen kunnen er twee stromingen worden onderscheiden. In de eerste plaats zijn er de traditionele/orthodoxe theorieën waarin de marktkrachten de structuur van de relatieve lonen en de algemene loonontwikkeling bepalen. Een tweede groep

theorieën is institutioneel van aard; centraal hierin is de veronderstelling dat zogenaamde 'spill-over' krachten het primaire transmissie-mechanisme van loonveranderingen vormen.

In de traditionele theorieën wordt verondersteld dat ondernemingen streven naar winstmaximalisatie en dat het arbeidsaanbod reageert - met enige vertraging - op relatieve loonverschillen. De loonontwikkeling in een bepaalde sector hangt af van de ontwikkeling van de arbeidsproduktiviteit in die sector, de verwachte inflatie en de loonontwikkeling in aanverwante sectoren. Deze laatste invloed wordt veroorzaakt doordat loonverschillen tussen sectoren op den duur aanleiding zullen geven tot verschuivingen in het arbeidsaanbod op sectorniveau.

In de institutionele theorieën wordt de invloed van sociale en politieke factoren benadrukt. Trefwoorden in de institutionele theorieën zijn: spill-overs, key bargains, wage leadership, pattern wage adjustment, imitation, diffusion. De essentiële veronderstelling is dat de loonontwikkeling in een sector bepaald wordt door een vergelijking met de loonontwikkeling in andere sectoren. Ter motivering hiervan worden verschillende micro-economische gefundeerde hypothesen aangevoerd:

- Gedrag van ondernemingen: Lonen worden voornamelijk bepaald op de interne arbeidsmarkten, die slechts een losse binding hebben met externe arbeidsmarkten via bepaalde banen die de functie van 'toegangspoort' tot het bedrijf vervullen. Laatstgenoemde banen hebben een zogenaamd sleutelloon, dat wordt afgestemd op vergelijkbare banen bij andere ondernemingen. De lonen van de overige banen binnen de interne arbeidsmarkt worden vervolgens bepaald via formele en informele regels.

- De invloed van vakbonden: Vakbonden zullen streven naar gelijke lonen op sectorniveau teneinde hun omvang en de groei van hun organisatie te waarborgen

- Werkgevers zullen al te grote loonverschillen met andere bedrijven willen voorkomen om de vorming van c.q. de invloed van vakbonden binnen hun eigen bedrijf tegen te gaan.

Of loonnavolging daadwerkelijk bestaat is eigenlijk nauwelijks een punt van controverse, er is te veel casuïstiek beschikbaar om het verschijnsel te ontkennen. Bovendien geldt dat ondernemingen en vakbonden die in dezelfde productenmarkt

opereren zich van elkaars beslissingen bewust zijn en sterke economische motieven zullen hebben om die beslissingen te coördineren.

Een voortdurend element van controverse tussen traditionele en institutionele theorieën is uiteraard wel de mate waarin loonveranderingen aan elkaar gekoppeld zijn via andere dan marktfactoren. Correlaties tussen loonontwikkelingen vormen op zich onvoldoende bewijs voor loonnavolging, omdat deze ook veroorzaakt kunnen zijn door gecorreleerde achterliggende factoren. Een stabiele loonstructuur op sectorniveau kan ook binnen een theorie die uitgaat van een markt met volledige concurrentie worden verklaard, indien verschillen in de gemiddelde lonen tussen sectoren samenhangen met de beroepenstructuur en andere structuur-verschillen.

2.2 Studies over loonnavolging

Ten aanzien van de loonnavolging is het van belang een onderscheid te maken tussen studies over wage-leadership en die over wage-rounds (loonronden). Eerstgenoemde studies gaan over de diffusie van loonontwikkelingen tussen sectoren en bedrijven, laatstgenoemde gaan over diffusie van loonontwikkelingen bezien in de tijd. Beide verschijnselen hangen niet noodzakelijkerwijs samen. Loonontwikkelingen tussen sectoren kunnen samenhangen, zonder dat er van een vast tijds patroon van die ontwikkelingen sprake is en loonontwikkelingen kunnen een faseverschil in de tijd vertonen, zonder dat ze ook qua niveau vergelijkbaar zijn.

Studies over wage leadership hebben de veronderstelling gemeen dat een vergelijking wordt gemaakt met de loonontwikkeling van 1 leidende sector of groep ondernemingen. Over de wijze waarop deze vergelijking tot stand komt bestaan verschillende hypothesen. In de 'National Pattern Bargaining' hypothese wordt verondersteld dat de trend in de loonontwikkelingen wordt gezet in zogenaamde sleutelonderhandelingen. Het loon in deze onderhandelingen is afhankelijk van de winsten en de werkloosheid in de leidende sector. De lonen in een navolgende sector zijn afhankelijk van de werkloosheid en de winsten in die sec-

tor en van het zogenaamde 'sleutelloon'. In de 'Productivity Growth' hypothese stijgen de lonen in de leidende sectoren even snel als de arbeidsproductiviteit, de andere sectoren volgen deze ontwikkeling. De leidende sectoren zijn in deze hypothese de sectoren met de snelste arbeidsproductiviteitsontwikkeling.

Studies naar loonronden worden gehandicapt door de moeilijkheid preciese en algemeen acceptabele empirische specificaties te formuleren. Veelal is op een inductieve wijze gezocht naar patronen in loononderhandelingen. Een echte theorie over loonronden is niet voorhanden, zodat alleen retrospectieve analyses uitgevoerd kunnen worden.

Belangrijke vragen die in een analyse van loonnavolging op CAO-niveau beantwoord dienen te worden, zijn: Welke is de leidende CAO, waarom is dat zo en hoe vindt de transmissie plaats van onderhandelingsresultaten? Hierbij is een beschrijving alleen onvoldoende, maar zal een verklaring voor de geconstateerde samenhangen gegeven dienen te worden.

3. LOONVORMING IN NEDERLAND

Eind jaren zestig vond er een overgang plaats naar een meer vrije loonvorming in bedrijfstakken en ondernemingen. In de nieuwe Loonwet behield de regering echter de bevoegdheid om in te grijpen in de algemene loonontwikkeling en in afzonderlijke CAO's. De nieuwe Loonwet leidde tot verscherping van de relatie tussen vakbonden en regering. In de jaren zeventig maakt de overheid diverse malen gebruik van de mogelijkheden die de wet bood. Eind 1970, neemt de regering een loonmaatregel voor de eerste helft van 1971, die echter onder meer na een bouwstaking in 1971 wordt ingetrokken. In 1974 volgt de looningreep met de Machtigingswet in verband met de oliecrises en in 1976 grijpt de overheid opnieuw in. De bouwstaking is niet de enige staking in de jaren zeventig. In 1970 vinden allereerst wilde stakingen plaats in het kader van de 400 guldenacties. In 1973 en in 1977 vinden grootscheepse en langdurige stakingen plaats in meerdere sectoren. In de jaren zeventig komt er eenmaal een Centraal Accoord tot stand tussen centrale werknemers- en werkgeversor-

ganisaties.

Wilde acties, stakingen, loonmaatregelen en Centrale Akkoorden vormen gebeurtenissen die hun sporen na kunnen laten in het verschijnsel van loonnavolging in CAO-onderhandelingen. Een duidelijk voorbeeld van loonnavolging buiten de CAO-onderhandelingen is de f400,- gulden actie in 1970. Begonnen als een eis om het verschil in beloning tussen reguliere werknemers en werknemers in dienst van koppelbazen in de Rotterdamse haven en omliggende bedrijven (scheepswerven) te compenseren wordt het in korte tijd een aan een ieder toe te kennen "nationale toeslag". Daartoe worden bestaande en in datzelfde jaar reeds afgesloten CAO's opgebroken.

In de jaren waarin een loonmaatregel door de regering wordt uitgevaardigd zijn er ofwel helemaal geen onderhandelingen of alleen gesprekken in CAO-kader of toepassing van de richtlijnen. Ook de pogingen van centrales en regering om tot een Centraal Accoord te komen beïnvloeden de onderhandelingen binnen de bedrijfstak. Als het tot een accoord komt, worden de uitkomsten meegenomen in de CAO-onderhandelingen van alle bedrijfstakken en ondernemingen. Dit leidt soms tot een eenvoudige vertaling van het landelijke resultaat in de CAO, andere keren tot complexe samenhangen tussen nationale afspraken en issues uit de bedrijfstak.

Bij stakingen ter ondersteuning van de CAO-eisen in de metaalindustrie in 1973 wordt de spits afgebeten bij de ondernemings-CAO van Hoogovens en de bedrijfstak-CAO voor de grootmetaal (Teulings en Leijnse, blz. 123-177). In 1979 breken als eerste acties voor arbeidstijdverkorting in de onderhandelingen voor de ondernemings-CAO van AKZO (Klandermaans, 1982). De vakbonden hopen in een onderneming of bedrijfstak met een hoge organisatiegraad en grote actiebereidheid en met een leidende positie in de CAO-onderhandelingen een landelijke doorbraak te forceren. Het kan gebeuren dat de acties in zo'n speerpunt onderneming of bedrijfstak weinig resultaat opleveren zodat eerst accoorden in andere bedrijfstakken tot stand komen. Met behulp van deze resultaten wordt dan getracht de vastgelopen onderhandelingen in het speerpunt los te trekken.

Hoe verlopen nu de onderhandelingen op het niveau van een bedrijfstak of onderneming en welke rol speelt loonnavolging? Een onderzoek van Kaspers naar de CAO-onderhandelingen in sigarenindustrie in de jaren 1973-79 is een van de weinige systematische beschrijvingen van het verloop van CAO-onderhandelingen in een bedrijfstak en de invloeden daarop van buiten, zowel elders gevoerde onderhandelingen als het sociaal-economische beleid van de regering en de daarmee samenhangende onderhandelingen tussen centrales van werkgevers en werknemersorganisaties op nationaal niveau (Kaspers, 1984). De CAO-onderhandelingen in de sigarenindustrie verlopen als volgt. De vakbonden, met de Voedingsbond FNV als de grootste bond in deze bedrijfstak, dienen aan het begin van de nieuwe jaarlijkse CAO-ronde, meestal eind december of in de loop van januari ieder afzonderlijk wijzigingsvoorstellen in. Dan volgen een aantal onderhandelingsrondes, als het er weinig zijn kan het na een maand tot een principe-accord komen, anders kan er ook wel 2 tot 3 maanden overheen gaan. Vervolgens raadplegen de bonden hun achterbannen. Het wil nog wel eens gebeuren dat een van de betrokken bonden moeite heeft met het principe accord. De formele instemming kan dan een paar maanden op zich laten wachten. De onderhandelingsprocedure volgt een regelmatig patroon, maar het tijdsbeslag kan variëren met zo'n twee maanden. Na instemming met het principe-accord wordt de CAO aangemeld bij de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden van het Ministerie van Sociale Zaken. Onderdeel van de studie was een enquête onder de onderhandelaars. Voor een aantal CAO-onderwerpen werd gevraagd naar het belang van vergelijkingen met andere bedrijven en bedrijfstakken in de argumentatie van de onderhandelingen in vergelijking tot de eigen merites van het onderwerp. Voor de onderwerpen werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden/medezeggenschap en arbeidsvoorwaarden steeg het belang van een vergelijking van resp. 3% tot 11% en 42% (Kaspers, blz. 262).

Wat betreft het tijdstip waarop de principe-accorden tot stand komen in vergelijking tot andere CAO-onderhandelingen stelt Kaspers dat de onderhandelaars uit de sigarenindustrie door collega-onderhandelaars verweten wordt de onderhandelingen vroeg op te starten en te snel in te stemmen met de eisen van

de vakbonden (Kaspers, blz. 272). De CAO van de sigaren-industrie funktioneert als een soort Broer Konijn. Hij loopt wel mee in de race , maar op een (tijd)pad naast de officiële baan. Een belangrijke reden voor deze situatie is naar de mening van Kaspers dat de werkgevers in de sigarenindustrie niet binnen landelijke werkgeverscentrales (AWV, NCW) participeren in de onderlinge afstemming van de reacties van werkgevers op de eisenpakketten van de vakbonden.

Aan dit aspect heeft Frenkel grote aandacht geschonken in een empirische analyse van het verloop van onderhandelingen in een elftal CAO's. Binnen de werknemerscentrales worden eisenpakketten van de aangesloten bonden afgestemd. Hetzelfde speelt zich af in de werkgeverscentrales met de aangesloten leden over de reactie van werkgeversonderhandelaars op de gestelde eisen. Er vindt aan beide kanten interne coördinatie plaats. Daarnaast vinden met de nodige institutionele variaties in alle onderhandelingen terugkoppelingen naar leden of interne organen plaats over het principe accoord en de uiteindelijke ondertekening van het principe accoord. Frenkel ontwikkelt in zijn studie een onderscheid tussen kern-CAO's en satelliet-CAO's. Kern-CAO's zijn de koplopers, de leidende CAO's. Nadat de onderhandelingen in deze CAO's tot een principe accoord hebben geleid volgen de satelliet-CAO's. De kern-CAO's zijn, een enkele uitzondering daargelaten (Hoogoven-CAO), bedrijfstak-CAO's waar grote aantallen werknemers onder vallen. Hij meent dat ondernemings-CAO's niet de rol hebben van leidende CAO's. Dat lijkt twijfelachtig gezien het toenemende belang van ondernemings-CAO's in de jaren zeventig. Bovendien concentreert Frenkel zich in het empirische gedeelte van zijn studie op loonnavolging binnen de onderzochte bedrijfstakken waardoor loonnavolging tussen bedrijfstakken niet aanbod komt.

Een andere invalshoek voor de studie van loonnavolging is een bedrijfstakgewijze analyse (Driehuis en Sips c.s.). De conclusie van deze studies is dat de kapitaalintensieve bedrijfstakken de loonleiders zijn. Het nadeel van deze aanpak is dat de CAO als analyse eenheid wordt vervangen door de sector. Het is echter een uitzondering als CAO en bedrijfstak samenvallen. Het accent ligt in dit geval bovendien op navolging tussen

bedrijfstakken, waarbij juist navolging binnen bedrijfstakken (tussen diverse CAO's) niet bestudeerd kan worden.

In een onderzoek van Huiskamp naar de CAO-structuur van de Nederlandse industrie 1970-77 is een nieuw onderscheid tussen CAO's geïntroduceerd om de relatie tussen bedrijfstak-CAO's en ondernemings-CAO's in bedrijfstakken beter in kaart te brengen (Huiskamp, 1983). Dit onderscheid wordt hier vereenvoudigd weergegeven en gebruikt om tot een selectie van CAO's te komen voor de empirische analyse van loonnavolging. Een selectie die ons in staat stelt rekening te houden met :

- de CAO als analyse eenheid
- bedrijfstak-CAO's en ondernemings-CAO's als loonleiders
- loonnavolging tussen en binnen bedrijfstakken

Ondernemings-CAO's worden in het onderzoek onderscheiden in enerzijds concern-CAO's en anderzijds bedrijfs c.q. locatie-CAO's voor nederlandse of buitenlandse dochtermaatschappijen en voor kleinere zelfstandige ondernemingen. Bedrijfstak-CAO's zijn onderscheiden tussen enerzijds bedrijfstak-CAO's die bijna alle of tenminste een aantal branches binnen een bedrijfstak bestrijken en branche-CAO's die slechts voor één branche van een bedrijfstak gelden. In sommige bedrijfstakken komen al deze typen CAO voor, in andere domineert een bepaald type.

Er zijn nu meer precieze uitspraken te doen over de afnemende, danwel toenemende betekenis van typen CAO's per bedrijfstak naar aantal en betrokken werknemers. Zo daalt het aantal branche-CAO's en daar ondervallende aantallen werknemers in de meeste bedrijfstakken sterk. Tegelijkertijd blijven bedrijfstak-CAO's in aantal en in betrokken werknemers stabiel, in sommige bedrijfstakken doordat branche-CAO's opgaan in de bedrijfstak-CAO. CAO's van kleine zelfstandige werkgevers nemen duidelijk in betekenis af, maar in de onderzochte periode neemt het aantal concern-CAO's en de daarbij betrokken werknemers sterk toe. Het toenemende belang van concern-CAO's in aantal en betrokken werknemers is de meest opvallende verschuiving in de CAO-structuur in de jaren zeventig en uitdrukking van het proces van concernvorming in de industrie.

Een concern-CAO met 3000 werknemers met dochterondernemingen in vele sectoren van een bedrijfstak kan de rol van leidende CAO

hebben overgenomen van een branche-CAO voor 5000 werknemers. Het grootte-criterium (aantal werknemers onder een CAO) wordt dan minder relevant voor het verschijnsel loonnavolging. De nieuwe indeling biedt een goede basis voor de selectie van CAO's voor de studie van loonnavolging. Verondersteld wordt dat naarmate een CAO een groter aantal ondernemingen bestrijkt, onafhankelijk van de vraag of het een bedrijfstak of een concern betreft, de kans toeneemt dat er sprake is van een leidende CAO. Leidende CAO's zijn dan vooral te vinden onder de bedrijfstak-CAO's en concern-CAO's, terwijl branche-CAO's en bedrijfs-CAO's een volgende positie hebben. Bij de selectie voor dit onderzoek is als volgt te werk gegaan :

- in de keuze lag het accent op de industrie en bepaalde bedrijfstakken daarbinnen om aan te kunnen sluiten bij het eerdere onderzoek naar de CAO-structuur in de industrie.
- binnen de industrie werden een aantal bedrijfstak-CAO's en concern-CAO's uitgekozen, te weten : metaalindustrie, grafische industrie, zuivelindustrie, Philips, Akzo, DSM, Unilever, Heineken en Douwe Egberts
- uit een tweetal bedrijfstakken (chemie, voedings- en genotmiddelen) werden een aantal sector-CAO's geselecteerd (sigarenindustrie, brouwerijen, bereide verf- en drukinkt) en een aantal bedrijfs-CAO's (Chemco, Chemiefarma, Klok en Koopmans)
- tenslotte zijn er aan de analyse een aantal CAO's uit de commerciële dienstverlening toegevoegd, te weten Vend, de CAO voor het verzekeringsbedrijf en de CAO's van AMEV en Centraal Beheer. Voor deze CAO's was de indeling naar typen CAO's niet beschikbaar, maar verwacht werd een leidende rol voor Vend en het verzekeringsbedrijf.

4. ONTWIKKELINGEN IN DE JAREN ZEVENTIG

Voor het onderzoek naar loonnavolging is gebruik gemaakt van gegevens uit individuele CAO's. Het betreft hier gegevens over de jaren zeventig omtrent tijdstippen waarop een principe-akkoord werd bereikt, alsmede de resultaten van dit akkoord in termen van loonmutaties. Als tijdstip waarop een principe-ak-

koord werd bereikt is hierbij gehanteerd, de eerste in de tijd van de 3 navolgende tijdstippen: registratiedatum, datum nota van wijziging, datum van aanmelding. Eventuele ontbrekende data zijn verkregen via interpolatie (zie ook bijlage 1).

De gegevens hebben betrekking op de 20 CAO's die zijn weergegeven in tabel 4.1. In deze tabel is aangegeven op hoeveel werknemers in 1970 en 1980 de betreffende CAO van toepassing was en is tevens aangegeven van welke CAO's verwacht wordt dat deze een leidende functie hebben.

Tabel 4.1 Kengetallen voor de in het onderzoek betrokken CAO's; gemiddelden over de periode 1970-1979^{a)}

	Aantal werk- nemers 1970	Aantal werk- nemers 1979	Tijdstip totstand koming CAO ^{b)}	Jaarlijkse mutatie (%) Loon ^{c)} Loon- kosten ^{d)}
Voeding- en genot- middelen industrie:				
1. Brouwerijen	1800	1200	9 juli (190)	3.7 10.9
2. <u>Douwe Egberts</u>	2400	3500	15 juni (166)	3.9 10.7
3. <u>Heineken</u>	2000	4700	22 juni (173)	4.2 11.6
4. Koopmans	280	384	2 okt (275)	2.2 8.4
5. <u>Sigaren</u>	6000	3400	19 apr (109)	3.8 12.3
6. <u>Unilever</u>	4700	9562	26 aug (238)	3.5 9.8
7. <u>Zuivelindustrie</u>	28000	21000	3 juni (154)	3.7 10
Chemie:				
8. <u>Akzo</u>	2770	5050	28 sept (271)	3.4 10.1
9. Chemco	125	350	26 juni (177)	3.1 9.5
10. Chemiefarma	360	550	1 nov (305)	3.2 7.9
11. Drukinkt	2075	2600	11 okt (284)	3.1 10.2
12. <u>DSM</u>	17500	13000	14 juli (195)	2.8 7.6
13. Klok	60	61	23 juli (204)	3.2 9.9
Verzekeringswezen:				
14. AMEV	2500	2450	30 sept (273)	2.5 6.4
15. Centraal Beheer	400	1700	5 aug (217)	4 10.2
16. <u>Verzekeringen</u>	10000	35000	27 mei (147)	3.6 8.7
Overig:				
17. <u>Grafische ind.</u>	43000	41000	29 apr (119)	3.5 10.2
18. <u>Metaalindustrie</u>	255000	250000	24 juli (205)	1.9 9.9
19. <u>Philips</u>	76000	65000	26 mei (146)	2.2 9.7
20. <u>V&D</u>	26000	15600	18 mei (138)	5 10

a) Van de onderstreepte CAO's wordt verwacht dat ze een leidende functie hebben in het proces van loonnavolging.

b) Het jaar 1976 is hierbij buiten beschouwing gelaten, aangezien in dit jaar nauwelijks een CAO tot stand is gekomen; tussen haakjes is weergegeven het gemiddeld aantal dagen gerekend vanaf 1 januari.

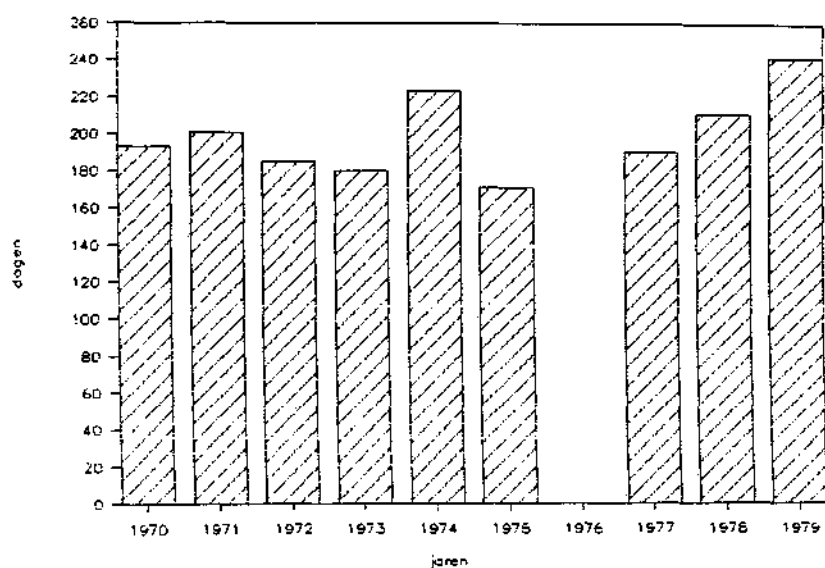
c) Het betreft hier overeengekomen loonstijging exclusief prijscompensatie en dergelijke.

d) Het betreft hier loonkosten vermeerderd met kosten van arbeidsduurverkorting, vakantietoelagen, etcetera.

Ten slotte zijn in deze tabel per CAO een drietal kengetallen met betrekking tot de loonvorming in de jaren zeventig aangegeven: De gemiddelde datum waarop de CAO tot stand kwam, de gemiddelde loonmutatie en de gemiddelde loonkostenmutatie.

Uit tabel 4.1 blijkt onder meer dat het aantal werknemers dat onder een bepaalde CAO valt sterk aan verandering onderhevig kan zijn geweest. Zo is bijvoorbeeld het aantal werknemers onder de CAO voor het verzekeringswezen toegenomen van 10.000 in 1970 naar 35.000 in 1979, terwijl bij de CAO voor de zuivelindustrie in dezelfde periode een daling plaatsvond van 28.000 naar 21.000. In het onderzoek wordt qua grootte een breed scala van CAO's betrokken, variërend van de Klok-CAO voor 60 werknemers tot de CAO voor de metaalindustrie met 250.000 werknemers. Het tijdstip van totstandkoming blijkt eveneens sterk te verschillen van CAO tot CAO. De eerder genoemde Klok-CAO kwam gemiddelde over de jaren zeventig op 23 juli tot stand, dichtbij de gemiddelde datum voor de metaalindustrie van 24 juli. Duidelijk het vroegst is de CAO van de sigarenindustrie tot stand gekomen: gemiddeld gezien op 19 april. Op de bijzondere omstandigheden waaronder deze CAO meestal tot stand komt is al eerder gewezen in paragraaf 3. Het laatst is de CAO van Chemiefarma tot stand gekomen: gemiddeld op 1 november.

Figuur 4.1 Gemiddelde tijdstip van totstandkoming over 20 CAO's; 1970-1979



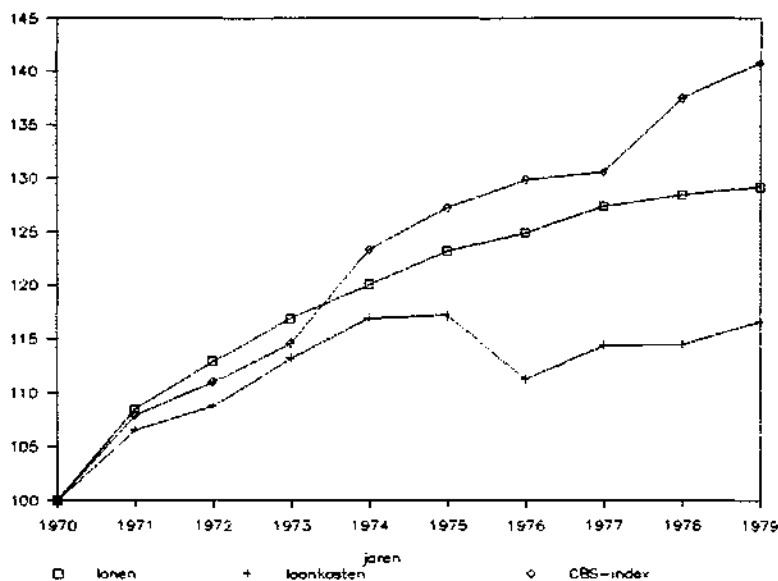
De jaarlijkse loon- en loonkosten mutaties blijken gemiddeld over de jaren zeventig niet sterk uiteen te lopen. Bij de loonmutaties scoort de metaalindustrie het laagst met 1.9%/jaar en Heineken het hoogst met 4.2% per jaar.

Wat betreft de tijdstippen van totstandkoming is er niet alleen sprake van verschillen tussen CAO's maar ook van veranderingen in de tijd. In figuur 4.1 is het gemiddelde tijdstip van totstandkoming berekend over de 20 CAO's weergegeven.

Afgezien van fluctuaties van jaar op jaar blijkt, dat CAO's in de tweede helft van de jaren zeventig steeds later tot stand zijn gekomen. In 1970, 1972, 1973 en 1974 was dit gemiddeld eind juni/begin juli. In 1978 was dit begin augustus en in 1979 zelfs medio september.

Ook ten aanzien van de jaarlijkse loon- en loonkostenmutaties is sprake van een duidelijke ontwikkeling in de jaren zeventig, zoals blijkt uit figuur 4.2.

Figuur 4.2 Loon- en loonkostenontwikkeling gemiddeld over 20 CAO's en volgens CBS-gegevens voor de nijverheid: 1970-1979 (indices 1970=100)^{a)}



a) Loonkosten en CBS-gegevens gecorrigeerd met behulp van het prijsindexcijfer van gezinsconsumptie

Bron CBS-gegevens: CBS, 1987

Waar in de eerste helft van de jaren zeventig nog sprake

was van een forse stijging van lonen en loonkosten is hiervan in de tweede helft van de jaren zeventig geen sprake meer. De CAO-lonen geven zelfs vanaf 1975 een reële daling te zien, terwijl de loonkosten ongeveer gelijk blijven in de tweede helft van de jaren zeventig.

5. KOPLOPERS EN ACHTERVOLGERS?

5.1 Opzet van de analyse

Loonnavolging heeft in principe twee dimensies: een tijddimensie en een gelddimensie. Indien er loonnavolging bestaat zal er wat tijdstippen van totstandkoming van CAO's betreft sprake moeten zijn van volgtijdelijkheid en wat betreft onderhandelingsresultaat in termen van lonen van een vergelijkbare ontwikkeling. In de analyse die in de hiernavolgende paragrafen gepresenteerd zal worden is aan beide dimensies aandacht geschonken.

Ten aanzien van de tijdsdimensie bestaat de analyse uit 3 onderdelen. In de eerste plaats is er een zogenaamde clusteranalyse uitgevoerd op basis waarvan globale samenhangen in de tijdstippen van totstandkoming zijn verkend. In de tweede plaats is via een rangcorrelatie-analyse nagegaan of er in de jaren zeventig van een stabiele volgtijdelijkheid in de totstandkoming van de CAO's sprake is geweest. In de derde plaats is getracht een verklaring te vinden voor de verschillen in tijdstippen van totstandkoming van de CAO's. Hierbij is nagegaan in hoeverre de in het voorafgaande jaar behaalde sector- of bedrijfswinsten, de omvang van de CAO, het tijdstip waarop de eerste CAO (van de 20 onderzochte) wordt afgesloten en de werkloosheid in een bepaald jaar van belang zijn. Verwacht wordt namelijk dat bij hoge winsten werkgevers en werknemers eerder tot overeenstemming komen over de arbeidsvoorwaarden dan bij lage winsten en dat grote CAO's vooroplopen bij de loonvorming. Ook wordt verwacht dat naarmate de afsluiting van de eerste CAO - de CAO-koploper - vroeger ligt in de tijd ook de andere eerder tot stand zullen komen. Ten slotte wordt verwacht

dat vakbonden in een jaar met hoge werkloosheid met minder hoge eisen de onderhandelingen ingaan, waardoor eerder overeenstemming kan worden bereikt met de werkgevers.

Ten aanzien van de gelddimensie is een tweeledige analyse uitgevoerd op de loonmutaties. Ten eerste een clusteranalyse om globale samenhangen te verkennen en ten tweede een verklarende analyse met werkloosheid, winst in het voorafgaande jaar, de omvang van de CAO en de loonontwikkeling van de koplopende CAO als verklarende variabelen.

5.2 Tijdstippen

Ten behoeve van een eerste verkenning van het verschijnsel van de loonnavolging is met behulp van de tijdstippen van totstandkoming van de 20 CAO's een clusteranalyse uitgevoerd (zie ook bijlage 2). De analyse heeft betrekking op de periode 1970-1979 met uitzondering van het jaar 1976 toen er op een enkele uitzondering na geen CAO's zijn afgesloten.

De resultaten van deze clustering zijn schematisch weergegeven in tabel 5.1. Uit deze tabel komt naar voren dat de verwachtingen omtrent de hiërarchie in de loonvorming in grote lijnen juist zijn. Verwachte koplopers als Douwe Egberts, Zuivelindustrie, Verzekeringen en V&D blijken inderdaad als zodanig te fungeren. Ook DSM en Heineken lopen voorop, hetgeen tevens het geval is voor de CAO in de sigarenindustrie. Daarentegen blijkt dat de CAO's van Akzo, Unilever en de metaalindustrie minder leidinggevend zijn geweest in de jaren zeventig dan op grond van a priori informatie werd verwacht. De CAO van Akzo behoort tot de groep CAO's die gemiddeld gezien het laatst tot stand komt.

Om na te gaan in hoeverre er van jaar tot jaar sprake is van stabiliteit in de volgorde waarin CAO's worden afgesloten is een rangcorrelatieanalyse uitgevoerd. Ten behoeve van deze analyse is voor elk jaar aan de CAO die het eerst tot stand is gekomen de waarde 1 toegekend, aan de CAO die vervolgens tot stand is gekomen de waarde 2 toegekend enzovoorts (zie ook bijlage 3).

Tabel 5.1 Resultaten clusteranalyse tijdstippen principe-
akkoord; 1970-1979^{a)}

Gemiddelde waarde cluster	Voedings- en genot- middelen	Chemie	Verzeke- ringen	Overig
Medio mei	<u>Douwe Egberts</u> <u>Zuivelindustrie</u> <u>Sigaren</u>		<u>Verzeke- ringen</u>	<u>V&d</u> <u>Philips</u> <u>Grafische</u> <u>industrie</u>
Begin juli	<u>Heineken</u> Brouwerijen	Klok <u>DSM</u> Chemco		
Eind juli				<u>Metaal</u>
Begin augustus			Centraal Beheer	
Begin sep- tember	<u>Unilever</u> Koopmans			
Begin oktober		Druk- inkt	AMEV	
Medio oktober		<u>Akzo</u> Chemiefarma		

a) Onderstreept zijn weergegeven de CAO's waarvan op a priori-
gronden wordt verondersteld dat zij tot de koplopers behoren

Voor elk van de combinaties van twee jaren in de periode 1970-
1979 kan nu een rangcorrelatiecoëfficiënt worden berekend. In
de tabel 5.2 wordt hiervan een overzicht gegeven.

Tabel 5.2 Rangcorrelatiecoëfficiënten; tijdstip totstandkoming
CAO's; 1970-1979^{a)}

	70	71	72	73	74	75	77	78
1971	0.32							
1972	0.33	0.19						
1973	-0.01	0.21	0.26					
1974	0.27	-0.11	<u>0.61</u>	0.42				
1975	-0.08	0.33	0.43	<u>0.59</u>	0.40			
1977	0.13	0.22	0.39	0.19	0.27	0.29		
1978	0.25	0.10	0.11	0.25	0.26	0.40	<u>0.54</u>	
1979	0.32	0.20	0.18	0.31	0.17	0.06	<u>0.60</u>	<u>0.58</u>

a) De onderstreepte correlatiecoëfficiënten zijn significant

Uit deze tabel blijkt dat er slechts in geringe mate sprake is van een in de tijd stabiele rangorde. Alleen de rangorden in de jaren 1972-1974, de jaren 1973-1975 en de jaren 1977-1978-1979 zijn significant met elkaar gecorreleerd.

Hieruit volgt, dat de hiërarchie in de totstandkoming van de CAO's niet erg stabiel is. Blijkbaar is het niet zo dat alleen institutionele factoren van belang zijn. Op basis van bovenstaande tabel is het nog niet mogelijk een definitieve conclusie te trekken. Er blijven nog 2 mogelijkheden over: Een eerste mogelijkheid is dat de tijdstippen waarop principe-akkoorden worden afgesloten vrij willekeurig worden bepaald. Een tweede mogelijkheid is dat sociaal-economische of institutionele factoren het tijdstip van totstandkoming van de CAO's beïnvloeden. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan ingrijpen van de overheid in de loonvorming, stakingen, maar ook aan werkloosheid en de winst die een onderneming of een bedrijfstak in een voorafgaand jaar heeft gemaakt, of aan de groei van de werkgelegenheid. In een volgende analyse zullen we naast de invloed van koploper naar volger ook de mogelijke invloed van een aantal factoren als winst, werkloosheid en werkgelegenheid onderzoeken.

Voor individuele bedrijven zijn winstgegevens ontleend aan jaarverslagen, waarbij het niet voor elk bedrijf mogelijk bleek voor alle jaren een winstgegeven te verkrijgen. In de analyse ontbreken daarom de bedrijven Koopmans, Chemco, Klok en Centraal Beheer. Als relevante winstindicator werd genomen de winstquote, de winst gedeeld door de omzet van het bedrijf.

Voor sectoren is als winstindicator gebruikt de winstquote, gedefinieerd als 1 minus de arbeidsinkomensquote en ontleend aan gegevens van het Centraal Planbureau. Aangezien voor bedrijven en sectoren verschillende winstindicatoren zijn gehanteerd, heeft ook de analyse afzonderlijk plaatsgevonden.

Voor een bepaald jaar wordt verondersteld te gelden dat de totstandkoming van de CAO eerder in de tijd zal liggen, naarmate de winst in het voorafgaande jaar groter was of de omvang van de CAO groter is:

$$s_{i,t} = f[w_{i,t-1}, \ln(L_{i,t}), s_{k,t}, u_t] \quad [1]$$

(-) (-) (+) (-)

waarbij s = tijdstip van totstandkoming
w = winstquote
L = omvang van de CAO (aantal werknemers)
i = een bepaalde CAO (geen koploper)
t = een bepaald jaar
k = koploper
u = werkloosheidspercentage

In vergelijking [1] is verondersteld dat de coëfficiënten per jaar verschillend kunnen zijn. Een dergelijk verschil zou bijvoorbeeld toegeschreven kunnen worden aan bijvoorbeeld het ingrijpen van de overheid in de loonvorming. Het zou zo kunnen zijn dat in jaren waren de overheid ingrijpt in de loonvorming er geen sprake is van een relatie tussen winst een jaar eerder en tijdstip van totstandkoming, terwijl dit in jaren zonder overheidsingrijpen wel het geval is. In eerste instantie zijn dan ook afzonderlijke coëfficiënten voor elk jaar geschat, zoals is weergegeven in de tabel 5.3.

Tabel 5.3 Schattingsresultaten tijdstippen van totstandkoming CAO's van bedrijven en sectoren

<u>Bedrijven</u>	w	ln(L)	s _k	u	\bar{R}^2
70-73	317.9 (0.4)	1.2 (0.1)	-2.5 (1.4)	33.0 (1.3)	
74-79	585.4 (1.3)	-49.5 (5.3)	0.2 (0.7)	2.1 (0.1)	0.28
70-79	422.6 (0.5)	-23.0 (3.2)	0.1 (0.6)	2.9 (0.4)	0.12
<u>Sectoren</u>					
70-73	560.8 (1.5)	20.7 (1.3)	1.3 (0.8)	-27.5 (1.0)	
74-79	-615.2 (4.1)	-29.6 (3.8)	0.6 (2.0)	-11.5 (0.7)	0.32
70-79	-492.0 (3.5)	-23.6 (3.4)	0.6 (2.3)	-15.0 (2.2)	0.24

tussen haakjes t-waarden van de coëfficiënten
*: significant op 10%-niveau
**: significant op 5%-niveau

Uit tabel 5.3 blijkt, dat er op bedrijfsniveau voor de geanalyseerde CAO's nauwelijks een verband bestaat tussen tijdstip van totstandkoming en winstquote in het voorafgaande jaar. Evenmin is er sprake van een invloed van de koplopende CAO of de werkloosheid. Tussen grootte van de CAO en tijdstip van totstandkoming is een negatief verband aanwezig vanaf 1974.

Uit tabel 5.3 blijkt verder, dat er gemiddeld over de jaren zeventig op sectorniveau voor de geanalyseerde CAO's een negatief verband bestaat tussen tijdstip van totstandkoming en zowel de winstquote in het voorafgaande jaar als de grootte van de CAO. Ook de invloed van de koplopende CAO en de werkloosheid is nu significant. Deze significante verbanden zijn evenwel vooral toe te schrijven aan de tweede helft van de jaren zeventig.

Uit de in de tabel 5.3 gepresenteerde resultaten blijkt dat zeker in de tweede helft van de jaren zeventig er een negatieve samenhang bestaat tussen grootte van de CAO en tijdstip van totstandkoming, waarbij grotere CAO's eerder tot stand komen. Op voorhand is niet duidelijk waarom er in dezelfde periode wel op sectorniveau maar niet op bedrijfsniveau een samenhang bestaat tussen tijdstip van totstandkoming en de andere verklarende variabelen. Wellicht komt dit omdat de gehanteerde indicatoren voor de winstontwikkeling te zeer van elkaar verschillen.

5.3 Loonontwikkelingen

In eerste instantie is ook met behulp van de gegevens over de loonontwikkelingen een clusteranalyse uitgevoerd, teneinde na te gaan of er een globale samenhang hierin bestaat. De resultaten van deze clusteranalyse zijn weergegeven in tabel 5.4. Uit deze tabel komt naar voren dat er wel een samenhang tussen verschillende CAO's bestaat, maar dat hierin het onderscheid koploper-volger van minder belang is. CAO's clusteren vooral rond sectoren. Tussen de CAO's in de voedings- en genotmiddelen industrie blijkt er wat betreft onderhandelingsresultaat nauwelijks een verschil te bestaan, evenals tussen de CAO's in de chemie.

Tabel 5.4 Resultaten clusteranalyse gemiddelde jaarlijkse loonmutaties: 1970-1979^{a)}

Gemiddelde waarde cluster	Voedings- en genotmiddelen	Chemie	Verzekeringen	Overig
5,0 %				<u>V&D</u>
3,8 %	<u>Sigaren</u> <u>Heineken</u> Brouwerijen		Centraal beheer	<u>Grafische</u> <u>industrie</u>
	<u>Zuivelindustrie</u> <u>Unilever</u>			
3,7 %	<u>Douwe Egberts</u>		<u>Verzeke-</u> <u>ringen</u>	
3,2 %		<u>Akzo</u> Chemco Chemiefarma Klok		
2,7 %		<u>DSM</u> Drukinkt		<u>Philips</u>
2,2 %	Koopmans		AMEV	<u>Metaal</u>

a) Onderstreept zijn weergegeven de CAO's waarvan op a priori-gronden wordt verondersteld dat zij tot de koplopers behoren

De samenhang in de loonvorming is met andere woorden vooral binnen sectoren aanwezig.

Bij de nadere analyse van de loonontwikkeling is verondersteld, dat de loonmutatie op CAO-niveau verklaard zou kunnen worden uit de ontwikkeling van de werkloosheid, de winsten, de arbeidsproductiviteiten, de winstquoten en de loonmutatie van een koplopende CAO, waarvoor we sigarenindustrie hebben genomen. Voor een bepaalde CAO wordt verondersteld te gelden:

$$l_{i,t} = g[\ln(L_{i,t}), u_t, w_{i,t-1}, l_{k,t}] \quad [2]$$

(+) (-) (+) (+)

waarbij: l = loonmutatie

In vergelijking [2] is verondersteld dat de coëfficiënten per CAO verschillend kunnen zijn. Een dergelijk verschil zou bij-

voorbeeld toegeschreven kunnen worden aan specifieke omstandigheden binnen een onderhandelingsproces. Vanwege de korte waarnemingsperiode was het evenwel niet mogelijk deze afzonderlijke coëfficiënten te schatten. Wel zijn voor bedrijven en sectoren afzonderlijke schattingen uitgevoerd, waarvan de resultaten zijn weergegeven in tabel 5.5.

Uit deze tabel blijkt, dat zowel bij bedrijven als bij sectoren de winstquote in een bepaald jaar een positief effect heeft op de loonmutatie in het daaropvolgende jaar. Wanneer alleen de invloed van de winstquote wordt meegenomen in de schatting is de totale verklaring echter gering. Introductie van de werkloosheid en de loonmutatie bij de koplopende CAO als additionele verklarende variabelen verbetert de schattingsresultaten in beide gevallen aanzienlijk, alhoewel de coëfficiënt van de winstquote in het geval van bedrijven niet significant is.

Tabel 5.5 Schattingsresultaten loonmutaties; CAO's van bedrijven en sectoren

Bedrijven

Constante	ln(L)	Werkl.	Winstq.	Koploper	\bar{R}^2
6.2 (3.2)	-0.2 (1.0)	-0.7 (3.4)	8.5 (0.9)	0.5 (4.3)	0.66
2.4 (1.4)	-0.2 (1.0)		10.2 (1.0)	0.8 (9.5)	0.60
0.4 (0.7)			11.8 (1.1)	0.8 (9.5)	0.60
2.1 (2.4)			30.0 (1.9)		0.12

Sectoren

Constante	ln(L)	Werkl.	Winstq.	Koploper	\bar{R}^2
7.3 (3.0)	-0.2 (1.5)	-0.7 (3.8)	2.3 (0.8)	0.3 (2.8)	0.64
1.4 (0.7)	-0.1 (0.9)		5.2 (1.6)	0.6 (7.3)	0.55
-0.3 (0.4)			6.5 (2.3)	0.6 (7.3)	0.55
-0.1 (0.1)			12.6 (3.3)		0.15

Introductie van de omvang van de CAO voegt verder niets toe aan de verklaring van de loonmutaties. Werkloosheid, winstquote en loonmutatie koplopende CAO hebben allen het verwachte teken: naarmate de werkloosheid kleiner, de winstquote in het voorafgaande jaar groter en de loonmutatie in de sigarenindustrie groter is, is de loonmutatie voor de afzonderlijke CAO's groter. Opvallend is echter dat de introductie van de werkloosheid als verklarende variabele tot gevolg heeft dat ook de constante significant van nul gaat verschillen, hetgeen zou impliceren dat er sprake is van een sterke autonome loonstijging. Vanwege de onwaarschijnlijkheid van dit verschijnsel lijkt het verstandig de werkloosheid als verklarende variabele te laten vallen. Dan kan op basis van de gegevens uit tabel 5.5 de conclusie worden getrokken dat de loonontwikkeling in belangrijke mate bepaald wordt door de loonontwikkeling in de koplopende CAO en de winstontwikkeling in de onderscheiden bedrijven en sectoren. Uit het eerstgenoemde komt naar voren dat loonnavolging van belang is, uit het laatstgenoemde blijkt dat er daarnaast sprake is van differentiatie gefundeerd op verschillen in economische situatie.

6. CONCLUSIES

In dit artikel is het verschijnsel van de loonnavolging in Nederland bestudeerd via een verkennende analyse van 20 CAO's afgesloten in de jaren zeventig. De selectie van deze CAO's is gebaseerd op een eerder onderzoek naar de CAO-structuur van de Nederlandse industrie waarin een onderscheid is gemaakt tussen enerzijds:

- concern-CAO's: geldig voor meerdere dochters/vestigingen
- bedrijfstak-CAO's: geldig voor meerdere, heterogene branches binnen een bedrijfstak

en anderzijds:

- bedrijfs-CAO's: geldig voor 1 bedrijf
- branche-CAO's: geldig voor 1 homogene branche van een bedrijfstak.

Uit de beschrijvende analyse komt naar voren dat zoals

verwacht niet alleen bedrijfstak-CAO's, maar ook concern-CAO's als koploper functioneren. Ook een enkele branche-CAO gedraagt zich als zodanig. Het koploperverschijnsel komt in de tijdsdimensie op jaarbasis duidelijk tot uitdrukking, maar heeft over de jaren zeventig geen stabiel patroon. Dit hoeft op zich geen verbazing te wekken door de regelmatige onderbrekingen van de reguliere CAO-onderhandelingen in deze periode (loonmaatregelen). De gelddimensie (loonmutatie) blijkt niet zo zeer een verschijnsel tussen koplopers en volgers dwars door de bedrijfstakken heen te zijn, maar speelt zich af binnen een bedrijfstak. De indruk ontstaat hiermee dat de relatie koplopers en volgers qua tijdsdimensie vooral een intersectoraal, maar qua gelddimensie vooral een sectoraal verschijnsel is.

In het kwantitatieve gedeelte waren we door gebrek aan gegevens gedwongen bedrijfstak-CAO's en ondernemings-CAO's afzonderlijk te analyseren. De schattingsresultaten voor de bedrijfstak-CAO's zijn dan beter dan die voor de ondernemings-CAO's. Uit de analyse komt naar voren dat er wat betreft tijdstip van totstandkoming in de jaren zeventig sprake is geweest van een zekere hiërarchie, waarin een onderscheid valt te maken tussen koplopers en achtervolgers. Voor de tweede helft van de jaren zeventig geldt dat grotere CAO's eerder tot stand komen. Voor bedrijfs CAO's werd geen invloed gevonden van winst, koplopende CAO en werkloosheid. Voor sector-CAO's geldt dat bij een hogere winst in het bepaald jaar, de CAO in het daaropvolgende jaar eerder tot stand komt. Verder blijkt dat bij sector-CAO's de werkloosheid een positieve en de koplopende CAO een positieve invloed heeft op de snelheid van totstandkoming van de overige CAO's. De gezamenlijke invloed van de genoemde factoren op de tijdstippen waarop de CAO's tot stand komen blijft evenwel gering.

Wat betreft de onderhandelingsresultaten is er duidelijk sprake van sectorale verschillen. De loonontwikkeling kan voor een deel worden toegeschreven aan loonnavolging en voor een deel aan verschillen in winstgevendheid. Het lijkt dus mogelijk te zijn een onderscheid te maken tussen de invloed van marktkrachten en institutionele processen op de loonvorming. Over de achtergrond van deze processen is evenwel nog niet het laatste

woord gezegd.

Bij voortzetting van het onderzoek verdient het uiteraard aanbeveling het aantal CAO's uit te breiden vooral door meer achtervolgers in de analyse betrekken en de selectie van CAO's mede af te laten hangen van beschikbaarheid van bedrijfsgegevens over bijvoorbeeld winstontwikkelingen. Tevens zou het onderzoek met name gericht kunnen worden op een meer recente periode. Vervolgonderzoek zou zich bijvoorbeeld kunnen richten op:

- het ontwikkeling van de loondifferentiatie sinds het Akkoord in de Stichting van de Arbeid van 1982/83 en de invloed hierop van factoren als loonnavolging, winst, werkgelegenheid en dergelijke
- het ontwikkelen van een model waarmee al snel na het afsluiten van de eerste principe-akkoorden in een jaar een voorspelling gedaan zou kunnen worden over de te verwachten loonmutaties. Een dergelijk model zou een rol kunnen spelen bij de beleidsdiscussies over het herstel van de koppelingen.

Literatuur

Addison J.T., Siebert S. (1979) The Market for Labor, Santa Monica, Goodyear.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1987) Indexcijfers van Regelingslonen, 's Gravenhage, Staatsuitgeverij.

Driehuis W. (1975) Inflation, Wage Bargaining, Wage Policy and Production Structure: Theory and Empirical Results for the Netherlands, De Economist, 4, 1975, pp. 638-679.

Van Drimmelen W., Van Hulst N. (1981) Loonvorming en loonpolitiek in Nederland, Groningen, Wolters-Noordhoff.

Frenkel B.S., Jacobs A.T.J.M., Nieuwstraten-Driesen E. (1980) De structuur van het CAO-overleg, Alphen a/d Rijn, Samson.

Huiskamp M.J. (1983) De CAO-structuur in de Nederlandse Industrie, Economisch Statistische Berichten, 68, pp. 131-137, 154-158, 180-184.

Van Hulst N. (1984) De effectiviteit van geleide loonpolitiek in theorie en praktijk, Groningen, Wolters Noordhoff.

Kaspers G.J.Th.M. (1984) CAO-onderhandelingen, Bergeyk.

Klandermans P.G. (1983) Participatie in een sociale beweging, Amsterdam, VU-uitgeverij.

Van Kooten G. (1988) Stakingen en stakers, Proefschrift Erasmus Universiteit 1988.

Mitchell D.J.B. (1980) Unions, Wages and Inflation, Washington, The Brookings Institution.

Sips C., Velthuijsen J.W. en Vos A. (1986) Wie is de wage-leader in Nederland?, Amsterdam, Stichting voor Economisch Onderzoek.

Teulings A., Leijnse F. (1974) Nieuwe vormen van industriële aktie, Nijmegen, SUN.

Bijlage 1. De kwaliteit van de CAO-data.

Een korte bestudering van de ontbrekende data leert dat 1976 het slechtste jaar is wat betreft het aantal gegevens omtrent het tijdstip van totstandkoming van het CAO-akkoord. In dit jaar hebben er van de 20 bekeken bedrijven/sectoren slechts 4 een CAO afgesloten, te weten: de grafische industrie, de metaalindustrie, DSM en V&D. Dit valt te verklaren door het Fixatiebesluit van de overheid, wat inhield dat contract-wijzigingen gedurende een half jaar (en uiteindelijk een jaar, er werd besloten tot een verlenging van het besluit) niet toegestaan waren. Voor De Klok, de sigarenindustrie, Heineken, Unilever, de zuivelindustrie, de brouwerijen en Centraal Beheer is dit het enige jaar dat ontbreekt.

Bij Chemco betreft het een 3-jarige periode, 1974 t/m 1976, waarvoor geen gegevens beschikbaar zijn, en DSM mist voor de twee achtereenvolgende jaren 1974 en 1975 data.

Voor Akzo, Philips en Chemiefarma (ACF) geldt dat ze naast 1976 ook 1974 missen, terwijl Koopmans en het verzekeringsbedrijf in 1973 (naast 1976) geen CAO afsloten. De drukinkt-industrie sloot in 1970, 1973 en 1976 geen (nieuwe) CAO af en voor Amev zijn dit de jaren 1970, 1971 en 1976. Van V&D ontbreekt slechts een jaar een datum en wel in 1971.

Bovenstaande gegevens betroffen jaren waarin volgens het datamateriaal geen (nieuwe) CAO's zijn afgesloten. Vier bedrijven missen van sommige jaren echter ook data omdat ze het jaar ervoor een 2-jarige CAO hadden afgesloten. Dit betreft de metaalindustrie (in 1971 geen cijfer), de grafische industrie (1972), Douwe Egberts (1971) en DSM (1972).

Voor alle overige combinaties van jaren en bedrijven/sectoren is minimaal een van de drie navolgende tijdstippen bekend: registratie-datum, datum nota van wijziging, datum van aanmelding (waarvan de datum die het eerst in de tijd valt in het onderzoek is gebruikt).

Naast het data-materiaal afkomstig van het DCA/Loonbureau is ook geprobeerd via werkgeverszijde aan informatie over de tijdstippen van de totstandkoming van CAO-akkoorden te komen. De hoeveelheid gegevens van deze kant is echter zeer gering en

niet altijd in overeenstemming met de gegevens van de DCA. Van vier bedrijven (zie onderstaande tabel) is nog enige informatie ontvangen voor de jaren zeventig, terwijl ook Unilever en Koopmans hebben gereageerd, zij het dat zij slechts data konden achterhalen vanaf respectievelijk 1985 en 1982.

Uit onderstaand schema valt af te lezen dat voor DSM de cijfers van DCA/Loonbureau en van werkgeverszijde goed met elkaar overeenkomen. Bij Douwe Egberts zou men uit de gegevens van werkgeverskant een hele stabiele onderhandelingsstructuur kunnen concluderen, maar meer voor de hand ligt, dat men niet meer precies op de hoogte was van de exacte tijdstippen. Met betrekking tot Philips valt er slechts voor twee jaren een vergelijking te trekken. In het eerste jaar ligt de datum van DCA/Loonbureau eerder in het jaar en voor het tweede jaar juist later zodat ook hier geen overeenkomstige structuur te verwachten valt. Rest nog Verzekeringen waarvoor redelijk wat gegevens beschikbaar zijn. Ook hier vallen de data weer niet samen, al kan voor de laatste jaren misschien een regelmaat geconstateerd worden in het feit dat het DCA/Loonbureau-cijfer telkens een maand later liggen.

	<u>jaar</u>	<u>DCA/Loonbureau</u>	<u>werkgever</u>
Douwe Egberts	'77	10 maart	juni
	'78	27 april	juni
	'79	1 juni	juni
Philips	'78	5 april	12 juni
	'79	29 juni	15 mei
DSM	'78	19 juni	19 juni
	'79	22 juni	18 juni
Verzekeringen	'72	30 juni	16 juni
	'74	31 juli	9 mei
	'75	24 februari	23 maart
	'77	15 juni	10 mei
	'78	26 mei	18 april
	'79	6 juli	11 juni

Bijlage 2. Clusteranalyse.

Clusteranalyse is een techniek waarmee een verzameling van objecten wordt opgesplitst in een aantal deelverzamelingen. Deze opsplitsing gebeurt zodanig dat de resulterende deelverzamelingen bestaan uit objecten die meer gemeenschappelijke kenmerken hebben met elkaar dan met objecten uit andere deelverzamelingen. Bij de door ons toegepaste methode, de methode van Ward, gebeurt dat als volgt.

Uitgangspunt is de situatie waarin alle objecten een aparte cluster vormen. In iedere stap worden nu die twee clusters samengevoegd die de geringste toename veroorzaken van de som van de afstanden van de objecten tot het zwaartepunt van de dan gevormde cluster. Hierbij wordt de afstand van object x tot het zwaartepunt y als volgt gedefinieerd:

$$\text{afstand}(x,y) = \sum_i (x_i - y_i)^2$$

met i het subscript voor het i -de kenmerk.

In ons geval is er één kenmerk per analyse, namelijk het tijdstip van de totstandkoming van het CAO-akkoord in de eerste analyse en de loonmutatie bij de tweede analyse.

Deze iteratieve procedure herhaalt zich totdat er één cluster resteert die uit alle objecten bestaat (de oorspronkelijke verzameling van objecten). Het uiteindelijke aantal clusters waarin men de oorspronkelijke verzameling wil onderverdelen kan nu bepaald worden. Bij dit onderzoek komt dat neer op de onderverdeling die voorafgaat aan de stap met een aanzienlijk grotere toename van de criteriumwaarde dan de stappen ervoor. Dit resulteerde in een indeling in 7 clusters voor de cluster-analyse met betrekking tot de tijdstippen en voor de analyse met betrekking tot de loonmutaties een indeling in 6 clusters.

Bijlage 3. Rangcorrelatie-analyse.

In het onderzoek is een rangcorrelatie-analyse uitgevoerd waarbij gebruik is gemaakt van Spearman's rangcorrelatie-coëfficiënt. Hierbij is aan elke waarneming uit een reeks van n waarnemingen een rangorde-nummer van 1 tot en met n toegekend. In het onderzoek bestaat zo'n reeks waarnemingen uit de tijdstippen van totstandkoming van het CAO-akkoord bij de verschillende bedrijven in een bepaald jaar. Het bedrijf dat als eerste in een jaar tot een akkoord is gekomen krijgt rangnr. 1 en de laatste nr. n.

De rangcorrelatie-coëfficiënt tussen twee reeksen wordt nu aan de hand van de volgende formule

$$r = 1 - [6 \sum_i D_i^2] / [n(n^2 - 1)]$$

met: D = het verschil in rangorde van bedrijf i in de twee verschillende reeksen (jaren)

$$i = 1, 2, \dots, 20.$$

Is de volgorde van CAO-akkoorden van de verschillende bedrijven vrij stabiel dan zullen de D's klein zijn en zal de rangcorrelatie-coëfficiënt dicht bij 1 liggen. Kleinere waarden duiden op een minder stabiel verloop. De correlatie is insignificant indien:

$$|r| \leq 1.96/\sqrt{(n-1)}.$$

1988-1	H. Visser	Austrian thinking on international economics
1988-2	A.H.Q.M. Merkies T. van der Meer	Theoretical foundations for the 3-C model
1988-3	H.J. Bierens J. Hartog	Nonlinear regression with discrete explanatory variables, with an application to the earnings function
1988-4	N.M. van Dijk	On Jackson's product form with 'jump-over' blocking
1988-5	N.M. van Dijk M. Rumsewicz	Networks of queues with service anticipating routing
1988-6	H. Linneman C.P. van Beers	Commodity Composition of Trade in Manufactures and South-South Trade Potential
1988-7	N.M. van Dijk	A LCFS finite buffer model with batch input and non-exponential services
1988-8	J.C.W. van Ommeren	Simple approximations for the batch-arrival $M^X/G/1$ queue
1988-9	H.C. Tijms	Algorithms and approximations for batch-arrival queues
1988-10	J.P. de Groot H. Clemens	Export Agriculture and Labour Market in Nicaragua
1988-11	H. Verbruggen J. Wuijts	Patterns of South-South trade in manufactures
1988-12	H.C. Tijms J.C.W. van Ommeren	Asymptotic analysis for buffer behaviour in communication systems
1988-13	N.M. van Dijk E. Smeitink	A non-exponential queueing system with batch servicing
1988-14	J. Rouwendal	Existence and uniqueness of stochastic price equilibria in heterogeneous markets
1988-15	H. Verbruggen	GSTP, the structure of protection and South-South trade in manufactures
1988-16	Mevr. H. Weijland Mevr. R. Herweijer J. de Groot	Female participation in agriculture in the Dominican Republic
1988-17	N.M. van Dijk	Product Forms for Random Access Schemes
1988-18	A.H.Q.M. Merkies I.J. Steyn	Adaptive Forecasting with Hyperfilters
1988-19	J. Rouwendal	Specification and Estimation of a Logit Model for Housing Choice in the Netherlands
1988-20	J.C.W. van Ommeren R.D. Nobel	An elementary proof of a basic result for the $GI/G/1$ queue