

Een lager loon, met terugwerkende kracht

Auteur(s):

Bolt, W.
Houba, H.

De auteurs zijn werkzaam bij, respectievelijk, De Nederlandsche Bank en de afdeling Econometrie van de Vrije Universiteit, Amsterdam. Zij danken Gerard van der Laan en Maria Steijns voor commentaar op een eerdere versie.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4266, pagina 622, 11 augustus 2000

Rubriek:

Trefwoord(en):

cao

Veel cao's worden pas enige tijd na de oude cao, met terugwerkende kracht afgesloten. Wanneer de cao ingaat wordt dan een bedrag ineens uitbetaald. Hierdoor kan de procentuele loonstijging per maand, kleiner zijn.

In dit artikel wordt aangetoond dat het met terugwerkende kracht afsluiten van een nieuwe cao in combinatie met de langdurige onderhandelingen die hieraan doorgaans voorafgaan een gering doch significant loonmatigend effect op de procentuele loonstijging heeft doch de loonsom niet beïnvloedt. Dit resultaat correspondeert opmerkelijk goed met de waargenomen Nederlandse situatie.

De Nederlandse situatie

De periodieke cao-onderhandelingen op sectoraal niveau hebben een grote invloed op het Nederlandse loonvormingsproces en bepalen de arbeidsvoorwaarden van zeventig tot tachtig procent van alle werknemers in de marktsector. Opvallend hierbij is dat de stakingsfrequentie in Nederland op een bijzonder laag niveau ligt vergeleken met de ons omringende landen. De duur van de onderhandelingen, ofwel de periode vanaf de einddatum van de laatst verlopen cao tot de datum waarop het nieuwe akkoord wordt overeengekomen, bedraagt gemiddeld zeven à acht maanden. Bovendien worden veel cao's met terugwerkende kracht afgesloten tot aan de einddatum van de laatst verlopen cao ¹. In de arbeidseconomie wordt de (stakingsvrije) periode van onderhandelingen na het verlopen van het oude contract tot aan het nieuwe, de 'hold-out' periode genoemd. Tijdens deze periode gelden de voorwaarden van het oude contract en vindt de productie in de bedrijven op normale wijze plaats. In een empirische analyse van Jan van Ours en Rob van de Wijngaert blijkt dat de duur van de hold-out periode een significante loonmatigende werking heeft ter grootte van -0,1 procent van de overeengekomen cao-loonstijging per twee maanden van hold-out ². Zij merken hierover op dat hold-outs tot op zekere hoogte een alternatief kunnen bieden voor stakingen. Echter, een echt bevredigende verklaring wordt door hen niet gegeven. Het institutionele detail van de terugwerkende kracht verschaft nieuwe inzichten in deze materie ³.

Effect van 'terugwerkende kracht'-regeling

Een interessant institutioneel detail van bijna alle cao's is dat deze met terugwerkende kracht worden ingevoerd. De populaire gedachte achter de 'terugwerkende kracht'-regeling is dat enerzijds op deze wijze de werknemers worden gecompenseerd door middel van een eenmalige toeslag voor de eventueel misgelopen loonstijging, veroorzaakt door de langdurige onderhandelingen, en anderzijds dat de werkgevers geen voordeel behalen uit het langdurig traineren van de onderhandelingen. Het renteverlies voor de werknemers en het rentevoordeel voor de werkgevers worden in deze veel gehoorde verklaring als een tweede-orde effect verwaarloosd, maar dit terzijde. In de meeste econometrische studies wordt uitgegaan van de procentuele loonstijging en niet van de stijging van de loonsom. Derhalve wordt in deze studies de terugwerkende kracht-regeling niet meegenomen. De terugwerkende kracht-regeling is echter niet neutraal met betrekking tot de procentuele loonstijging. Integendeel, het antedateren van de nieuwe cao in combinatie met een langdurige hold-out periode heeft een loonmatigend effect, zij het dat dit effect gering is. De verklaring van dit toch wel verrassende resultaat is als volgt.

Verklaring

Een nieuwe cao kan worden vertaald in termen van een verdeling tussen beide partijen van de contante waarde van de toekomstige winststroom. Moderne onderhandelings-theorie leert ons dat de onderhandelingsmacht van de vakbeweging gebaseerd is op de mate waarin mogelijke kosten van bijvoorbeeld omzetverlies of verlies aan 'goodwill' ten gevolge van een staking, aan de andere partij kunnen worden opgedrongen in geval een overeenkomst wordt uitgesteld ⁴. De werkgevers kunnen zulke kosten afkopen door aan de eisen van de vakbeweging toe te geven. De aldus resulterende loonsom is gebaseerd op toekomstige (geloofwaardige) dreigingen. In Houba en Bolt wordt aangetoond dat de lengte van de hold-out en de terugwerkende kracht-regeling de loonsom ongewijzigd laten. Hoe de loonsom over de tijd wordt verdeeld is voor beide partijen van ondergeschikt belang. Vrijwillig afzien van de terugwerkende kracht-regeling betekent dat de loonkosten gelijkmatig over de resterende looptijd van de cao worden uitgesmeerd. Het opnemen van deze regeling daarentegen houdt in dat er naast een stroom van loonkosten ook een eenmalig bedrag ineens wordt uitbetaald. Omdat beide manieren van uitbetalen dezelfde loonsom dienen op te leveren betekent een keuze tussen wel en niet antedateren eveneens een keuze is tussen een lagere respectievelijk hogere procentuele loonstijging. Ons model laat tevens zien dat de procentuele loonstijging omgekeerd evenredig is met de lengte van de hold-out. Dus de combinatie van antedateren en langdurige cao onderhandelingen biedt een verklaring voor de gevonden empirische relatie in Van Ours en Van de Wijngaert.

Wanneer terugwerkende kracht?

Wanneer kunnen we een institutioneel detail als de terugwerkende kracht-regeling verwachten? Indien wel of niet opnemen van zo'n regeling eveneens onderhandelbaar is, dan laat ons model zien dat beide partijen indifferent zijn tussen de twee opties, gegeven de onderhandelde loonsom. Echter, indien de tijdsvoorkeuren van beide partijen verschillen en de vakbeweging de 'ongeduldige' partij is dan zullen beide partijen de terugwerkende kracht overeenkomen. Toepassing van de terugwerkende kracht impliceert dan een betere intertemporele herverdeling, waarbij geen van beide partijen erop achteruit gaat. Integendeel, door de intertemporele uitruil ontstaat (een gering) wederzijds voordeel dat eveneens in de uiteindelijke onderhandelingsuitkomst tussen beide partijen wordt verdeeld, zodat uiteindelijk beide partijen ervan profiteren. Helaas is het onderhandelingsmodel met verschillende tijdsvoorkeuren en terugwerkende kracht-regeling moeilijk oplosbaar en kan geen uitspraak worden gedaan over de exacte verdeling van het extra voordeel.

Nu wat minder, later wat meer?

Het bovenstaande betoog is gebaseerd op de onrealistische veronderstelling dat toekomstige cao- onderhandelingen niet in de analyse zijn meegenomen. Theoretisch gezien zullen beide partijen de contante waarde van de huidige cao alsmede de consequenties van de huidige cao op de contante waarde van de eerstvolgende toekomstige cao meenemen in het beoordelen van de huidige cao. Naïeve toepassing van standaard onderhandelingstheorieën impliceert dat een lagere procentuele loonstijging nu een positieve invloed zal hebben op de toekomstige procentuele loonstijging. Echter, vanwege de tijdsvoorkeur hebben de werknemers een prikkel om de toekomstige loonstijging af te zwakken in ruil voor een grotere loonstijging in het heden. Wat de gevolgen zijn van deze tegengestelde krachten op de procentuele loonstijging bij de huidige cao door een terugwerkende kracht-regeling, en op de toekomstige onderhandelingen voor de eerstvolgende cao is niet duidelijk en is interessant voor toekomstig onderzoek.

Voorbeeld

Ter verduidelijking het volgende cijfervoorbeeld. Stel dat de oude cao zes maanden geleden is afgelopen, het oude cao-loon per maand op 100 is geïndexeerd en de loonsom van de nieuw overeengekomen cao 1236 is voor de komende twaalf maanden vanaf 'nu'. Indien van terugwerkende kracht wordt afgezien kan een cao loon van 103 per maand worden afgesloten (cao 1). De cao met terugwerkende kracht en dezelfde loonsom, en met dezelfde einddatum als cao 1, die zes maanden na afloop van de oude cao wordt afgesloten heeft op papier een looptijd van 18 maanden (waarvan reeds zes maanden zijn verstreken) en schrijft een cao loon van 102 per maand voor ingaand vanaf de zevende maand en een eenmalige nabetaling van 12 in de zevende maand (cao 2). Hoewel de loonsom van beide cao's gelijk is, kent cao 1 een procentuele loonstijging van drie procent tegen twee procent voor cao 2. De volgende [tabel 1](#) illustreert het verschil tussen beide cao's.

Tabel 1 verschil tussen beide cao's uit het voorbeeld

maand	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	CW
cao 1	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	1236
maand	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	CW
cao 2	114	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	1236

T

Conclusie

Samenvattend, de terugwerkende kracht heeft een nadelig effect op de procentuele loonstijging omdat de eenmalige toeslag een deel van de loonsom invult. Dit loonmatigende effect is gering, maar wel positief. Verder neemt het effect toe naarmate de duur van de onderhandelingen langer is.

De gevolgen van dit lagere loon voor de lonen op langere termijn, zijn onbekend

1 Zie R. van de Wijngaert, *Trade unions and collective bargaining in the Netherlands*, proefschrift, 1994, Vrije Universiteit.

2 J. van Ours en R. van de Wijngaert, Hold-outs and wage bargaining in the Netherlands, *Economics Letters*, 1996, blz. 83-88.

3 Voor een formele uitwerking verwijzen we naar H. Houba en W. Bolt, Hold-outs, backdating and wage negotiations, 2000, te verschijnen in de *European Economic Review*. Een PDF-file is beschikbaar op <http://www.econ.vu.nl/medewerkers/hhouba>

4 Zie bijvoorbeeld R. Fernandez en J. Glazer, Striking for a bargain between two completely informed agents, *American Economic Review*, 1991, blz. 240-252 of H. Haller en S. Holden, A letter to the editor on wage bargaining, *Journal of Economic Theory*, 1990, blz. 232-236.