

Tilburg University

Loonvorming en prijsstabiliteit

Berndsen, R.J.

Published in:
Economisch Statistische Berichten

Publication date:
1993

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Berndsen, R. J. (1993). Loonvorming en prijsstabiliteit. *Economisch Statistische Berichten*, 78(3934), 980-984.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Loonvorming en prijsstabiliteit

R.J. Berndsen*

Het loonvormingsproces is primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De uitkomst van dat proces, de loonstijging, is echter van grote invloed op de inflatie. In dit artikel wordt ingegaan op de vraag hoe het loonvormingsproces mede gericht kan worden op het handhaven van prijsstabiliteit. Meer coördinatie tussen loonvorming en monetair beleid is uiteindelijk ook in het belang van de sociale partners.

Nederland staat internationaal bekend als een land met een lage inflatie. Toch was er na 1980 slechts sprake van prijsstabiliteit in de periode 1986-1989 (zie gearceerde deel in figuur 1). Hierbij is de definitie van prijsstabiliteit gebruikt die wordt gehanteerd in het Comité van Europese centrale-bankpresidenten: een stijging van de prijsindex van de consumptie tussen 0 en 2%. Een analyse van de achterliggende oorzaken van de opgetreden inflatie in de periode 1980-1992 (zie tabel 1), laat zien dat 18% van de inflatie kan worden toegerekend aan de stijging van de loonkosten. De laatste jaren is de bijdrage echter opgelopen tot 35%. De uitkomsten van het loononderhandelingsproces hebben dus, naast de invoerkosten en maatregelen die aan de overheid worden toegerekend, een grote invloed op de inflatie.

De via de invoerkosten geïmporteerde inflatie moet, gegeven het wisselkoersbeleid van de Bank, als 'onvermijdelijk' worden gezien. Dit beleid werpt echter zijn vruchten af ten aanzien van een relatief stabiele interne waarde van de gulden. Uit empirisch onderzoek blijkt namelijk dat sinds de vorming van het EMS in 1979 de inflatie van Nederland structureel gelijk is aan de Duitse inflatie (gemiddeld 3% per jaar) terwijl vóór de EMS-periode de Nederlandse inflatie (gemiddeld 6,6% per jaar)

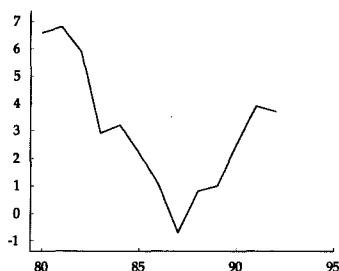
aanmerkelijk hoger was dan de Duitse inflatie (gemiddeld 4,2% per jaar)¹. Gezien de grote invloed van prijsverhogende maatregelen die aan de overheid worden toegerekend, geldt dat ook de overheid, net als de sociale partners, meer rekening moet houden met de gevolgen van haar beleid ten aanzien van de inflatie.

Vanuit haar plicht zoals vastgelegd in de Bankwet

1948, voert de Nederlandsche Bank een monetair beleid gericht op prijsstabiliteit. Het monetaire beleid alléén is echter niet voldoende om prijsstabiliteit te bereiken. Ook het loonvormingsproces zou gericht moeten worden op het bereiken en handhaven van prijsstabiliteit. Met name is het van belang om elementen in het loonvormingsproces die een loon-prijs-spiraal kunnen oproepen of in stand houden, af te schaffen. Contracten met automatische prijscompensatie (vergoeding voor inflatie achteraf) of contracten op basis van de verwachte inflatie (een vergoeding vooraf) dienen dus vermeden te worden.

Het gevaar van vergoedingen voor inflatie vooraf is dat als de verwachte inflatie sterk afwijkt van de gerealiseerde inflatie, er grote mutaties in de reële arbeidskosten kunnen optreden hetgeen, in combinatie met een ongunstige conjuncturele ontwikkeling, ongewenst kan zijn. Dit heeft zich voorgedaan in het arbeidsvoorwaardenoverleg voor het jaar 1993. De reeds in 1992 afgesloten contracten met betrekking tot 1993 kenden een gemiddelde contractloonstijging van 4,8% bij een destijds verwachte inflatie van 4,25%². Doordat in het najaar van 1992 de inflatievooruitzichten voor 1993 fors neerwaarts werden aangepast (in het CEP 1993 naar 2,25%), betekende dit een forse stijging van de reële arbeidskosten waardoor via een verslechterde concurrentiepositie en een lagere winstgevendheid, in combinatie met de conjuncturele verslechtering, de werkloosheid flink zou gaan oplopen.

Figuur 1.
Inflatie 1980-1992^a



a. Mutaties per jaar in procenten.

* De auteur is werkzaam bij de Studiedienst van de Nederlandsche Bank. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.

1. Zie J. Berk en C. Winder, Price movements in the Netherlands and Germany and the Guilder-Dmark peg, *De Economist*, (nog te verschijnen).

2. Raming consumptieprijsstijging voor het jaar 1993 in CEP 1992, CPB.

Als reactie daarop kwamen de sociale partners in de Stichting van de Arbeid een bezinningsperiode overeen. De contracten die daarna zijn afgesloten, kennen een veel lagere gemiddelde contractloonstijging (2,5%). Als gevolg hiervan is de gemiddelde contractloonstijging voor alle contracten in 1993 weliswaar lager uitgekomen dan oorspronkelijk was voorzien, maar het kwaad was eigenlijk al geschied. Gezien de bijdrage aan de inflatie (de helft van de inflatie komt in 1993 voor rekening van de loonkosten), is de voor 1993 resulterende gemiddelde contractloonstijging van 3,25% nog steeds als te hoog te classificeren. Vanuit het oogpunt van inflatiebestrijding is het daarom van belang na te denken over aanpassingen van het Nederlandse loonvormingsproces zodat dit soort problemen kunnen worden voorkomen.

Naast een aanpassing van het loonvormingsproces in de richting van een betere coördinatie met het monetaire beleid, is een aanpassing van het loonvormingsproces ook wenselijk vanuit het oogpunt van werkgelegenheid. In West-Europa, en met name Nederland, is de reële-loonflexibiliteit erg laag³. Een van de consequenties hiervan is dat de arbeidsmarkt zich minder snel aanpast aan nieuwe omstandigheden (die als gevolg van bijvoorbeeld een olieprijschok ontstaan), hetgeen zich uiteindelijk vertaalt in hogere werkloosheid. Ten aanzien van zowel het streven naar prijsstabiliteit als het functioneren van de arbeidsmarkt lijkt het loonvormingsproces in Nederland (en in West-Europa in het algemeen) voor verbetering vatbaar.

Het ideale loonvormingsproces

Een loonvormingsproces kan 'ideaal' worden genoemd indien het maximaal bijdraagt aan een goede macro-economische ontwikkeling (lage werkloosheid en lage inflatie) van een land zonder verschillen in de micro-economische structuur te veronachtzamen. Op hoofdlijnen bezien zijn er drie voorwaarden waaraan zo'n loonvormingsproces moet voldoen.

Ten eerste moet, vanuit het oogpunt van werkgelegenheid, het loonniveau gemiddeld genomen verenigbaar zijn met een voldoende winstgevendheid van het bedrijfsleven. Gezien de geringe flexibiliteit van de factor arbeid om op korte termijn fluctuaties in de conjunctuur op te vangen (bij voorbeeld als gevolg van reeds afgesloten contracten), komen fluctuaties in de conjuncturele ontwikkeling als eerste in de winsten tot uitdrukking. In het economische proces fungeert de winst, behalve als beloningsfactor voor ingezet kapitaal en financieringsbron voor investeringen, als buffer. Een gezond economisch proces wordt dan ook niet geschaad indien een teruglopende conjunctuur de winsten doet afnemen, zolang in de opgaande conjunctuurfase maar winstherstel plaatsvindt, waardoor gemiddeld over de conjunctuurcyclus heen de investeringen en daarmee de werkgelegenheid op peil kunnen blijven.

De tweede voorwaarde is dat het loonvormingsproces moet bijdragen aan het bereiken en handhaven van prijsstabiliteit. Dit was altijd al van belang⁴ maar heeft de laatste jaren extra gewicht gekregen

Tabel 1. Oorzaken van inflatie^a 1980-1992 (gemiddelde jaarlijkse bijdrage in procentpunten resp. procenten)

Bijdrage van:	80-82	83-85	86-89	90-92	80-92	80-92
Invoerkosten	2,2	0,8	-0,5	0,1	0,5	18
Collectieve sector ^b	2,7	1,1	0,3	1,7	1,4	50
Loonkosten (p.e.p.)	1,6	-0,2	-0,1	1,0	0,5	18
Bruto winstmarge	-0,3	0,6	0,9	0,2	0,4	14
Consumptieprijs (%)	6,2	2,4	0,6	2,9	2,8	100

a. gemeten aan de hand van de prijs particuliere consumptie.

b. hieronder wordt verstaan de bijdrage van huren (incl. toegerekende huren aan eigen-woningbezitters), indirecte belastingen, aardgas en kwartaire diensten.

Bron: MEV '94.

met het oog op de voorgenomen vorming van de Europese Economische en Monetaire Unie (EMU). Landen met een inflatie boven de maximaal toegestane grens (het gemiddelde van de drie landen met de laagste inflatie + 1,5 procentpunt), voldoen niet aan het toetredingscriterium met betrekking tot de inflatie. Tè hoge loonstijgingen kunnen de inflatie opstuw en dus tot gevolg hebben dat Nederland zich niet kwalificeert voor de EMU. Daarnaast is het ten aanzien van de EMU niet alleen van belang dat de inflatievoeten van de Europese landen convergeren, maar ook dat deze convergentie op het niveau van prijsstabiliteit (0 à 2% inflatie per jaar) plaatsvindt.

Ten slotte moet het loonvormingsproces voldoende mogelijkheden bieden tot differentiatie. Dit geeft de mogelijkheid om op bedrijfs(tak)niveau aan te sluiten bij de specifieke kenmerken van het bedrijf of de bedrijfstak (bij voorbeeld de mate van blootstaan aan buitenlandse concurrentie). Ligt het voor macro-economische ontwikkelingen ten aanzien van werkgelegenheid en inflatie voor de hand om centraal overleg te voeren, maatwerk dat rekening houdt met individuele verschillen per bedrijf(stak) vergen gedecentraliseerde onderhandelingen. Dit stelt eisen aan de mate van centralisatie van het loononderhandelingsproces.

Loononderhandelingsmodellen

In de economische literatuur heeft de relatie tussen de inrichting van het loononderhandelingsproces en de macro-economische prestaties van een land veel aandacht gekregen. Een van de belangrijkste onderzoeksthema's op dit terrein is de vraag of er een verband bestaat tussen de mate van centralisatie van het

3. De OESO definieert de reële-loonflexibiliteit als het quotiënt van de nominale-loonelasticiteit met betrekking tot de prijsontwikkeling en de nominale-loonelasticiteit met betrekking tot de werkloosheid. Hoe groter dit quotiënt hoe groter de reële-loonstarheid en hoe kleiner de flexibiliteit. Zie OESO, *Economies in transition*, Parijs, 1989, blz. 44.

4. Zie voor een overzicht van de nadelen van inflatie het Jaarverslag 1988 van de Nederlandsche Bank (blz. 18-19).

loononderhandelingsproces (corporatisme⁵) en de macro-economische ontwikkeling. Een veel gebruikte praktische definitie van corporatisme (die verderop wordt gebruikt) is het niveau waarop de loononderhandelingen in een land plaatsvinden: ondernemingsniveau (decentraal niveau), bedrijfstakniveau of centraal (nationaal) niveau.

Het centrale model

Uit empirisch onderzoek van Bruno en Sachs⁶ blijkt dat landen met een corporatistisch loononderhandelingsproces (zoals de Scandinavische landen en Oostenrijk) na de olieprijsstijging in 1973 een betere economische ontwikkeling doormaakten (hogere groei, lagere inflatie) dan landen met een meer gedecentraliseerd loonvormingsproces. Het belangrijkste argument waarom centrale loononderhandelingen tot lagere reële lonen zouden kunnen leiden, is dat externe effecten geïnternaliseerd kunnen worden. Een bekend voorbeeld uit de literatuur is de internalisering van de inflatie. Bij onderhandelingen op bedrijfstakniveau kan een bedrijfstak trachten een relatief hoge loonstijging door te berekenen in de afzetprijs. De hieruit voortvloeiende toeneming van de inflatie is vervolgens een extern effect (overloop-effect) voor de andere bedrijfstakken waar werknemers (ceteris paribus) hun reële loon zien dalen. Natuurlijk kunnen werknemers in andere bedrijfstakken daarop reageren met hogere looneisen, maar het uiteindelijke resultaat is alleen maar een hogere inflatie. In centrale onderhandelingen kan men hiermee rekening houden en dergelijke overloop-effecten op voorhand inperken.

Het decentrale model

Er zijn echter ook onderzoeken die suggereren dat ook volledig gedecentraliseerde loononderhandelingen (onderhandelingen op ondernemingsniveau zoals in de Verenigde Staten) goede macro-economische resultaten niet in de weg staan⁷. De achterliggende gedachte is dat bij decentrale onderhandelingen de loonvorming meer marktconform plaatsvindt, hetgeen bij voorbeeld tot uitdrukking komt in relatief lagere (reële) lonen als zich een groot aanbodoverschot op de arbeidsmarkt voordoet. Decentrale onderhandelingen leiden dus tot betere resultaten in vergelijking tot onderhandelingen op bedrijfstakniveau indien geen van de partijen een dominante rol in de onderhandelingen speelt.

Het centrale/decentrale model

Zowel het centrale model als het decentrale model kunnen een bijdrage leveren aan een gunstige macro-economische ontwikkeling. Uit de hierboven aangehaalde literatuur⁸ komt naar voren dat een centraal-/decentraal model, een loononderhandelingsmodel dat zowel centrale als decentrale elementen bevat, ongunstige macro-economische resultaten kan opleveren. In die optiek leiden onderhandelingen op bedrijfstakniveau tot hogere (reële) lonen en bijgevolg tot hogere werkloosheid in vergelijking met loononderhandelingen op hetzij centraal niveau hetzij ondernemingsniveau.

In Nederland vinden loononderhandelingen in het algemeen plaats op bedrijfstakniveau, hetgeen in het licht van de hiervoor besproken literatuur als een minder gunstige situatie moet worden bestempeld. Toch hoeft het Nederlandse centrale/decentrale model in de praktijk geen slechtere uitkomsten te genereren in termen van reële lonen en werkloosheid dan het volledig centrale of decentrale model. Zo is in Nederland in sommige gevallen het verschil tussen ondernemingsniveau en bedrijfstakniveau klein (zeker in vergelijking met de Verenigde Staten) doordat een paar ondernemingen samen een hele bedrijfstak vormen. Daar komt bij dat Nederlandse vakbonden steeds vaker oog hebben voor de werkgelegenheid in de desbetreffende bedrijfstak en daar in het arbeidsvoorwaardenoverleg rekening mee houden.

Daarnaast zijn er redenen waarom een verschuiving in de richting van een volledig centraal c.q. volledig decentraal overleg in het Nederlandse geval averechts zou kunnen werken. Een verschuiving naar een volledig centraal overleg laat te weinig ruimte voor bedrijven om individuele verschillen in de arbeidsvoorwaarden, met name de lonen, tot uiting te laten komen. Aan de andere kant zal een aanpassing van het huidige loonvormingsproces in de richting van een volledig decentraal proces ook geen verbetering brengen aangezien in Nederland de lonen – door de bestaande instituties – een te geringe flexibiliteit vertonen, waardoor de gunstige uitkomsten van het decentrale model zich niet snel zullen voordoen. Tevens is het moeilijk voor te stellen dat een bijdrage wordt geleverd aan de doelstelling van prijsstabiliteit aangezien de inflatie als extern effect niet kan worden geïnternaliseerd. De mogelijkheden om het hele loonvormingsproces op te schuiven naar het centrale of decentrale model zijn dus beperkt.

Een model gericht op prijsstabiliteit

Een alternatief is om het loonvormingsproces te splitsen zodat een deel centraal en een deel van het proces decentraal kan plaatsvinden. Het centrale deel van het loononderhandelingsproces dient betrekking te hebben op externe effecten, met name de inflatie (zie verderop voor een nadere uitwerking). De overige onderdelen van het loonvormingsproces kunnen in decentraal overleg worden overeengekomen, zodat recht kan worden gedaan aan specifieke verschillen tussen bedrijven of bedrijfstakken. Doordat het loonvormingsproces zowel centrale als decentrale elementen⁹ kent, kan, zoals hieronder wordt

5. Zie bij voorbeeld paragraaf 4 van L. Calmfors en J. Driffill, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, *Economic Policy*, april 1988, blz. 14-61.

6. Zie hoofdstuk 11 van M. Bruno en J. Sachs, *Economics of Worldwide Stagflation*, Basil Blackwell, Oxford, 1985.

7. Zie onder andere L. Calmfors and J. Driffill, op.cit., 1988, R. Layard, S. Nickell and R. Jackman, *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, 1991 of F. Cörvers en A. van Veen, *Corporatisme en economische ontwikkeling*, *ESB*, 9 december 1992, blz. 1189-1193.

8. Zie voetnoot 7.

9. Zie ook Cörvers en Van Veen, op. cit.

betoogd, aan de eerder genoemde voorwaarden voor het 'ideale' loonvormingsproces worden voldaan: een voldoende winstgevendheid van het bedrijfsleven, rekening houden met het streven naar prijsstabiliteit en voldoende differentiatie om verschillen tussen bedrijven of bedrijfstakken op te kunnen vangen. Hierdoor kan de consistentie met het op prijsstabiliteit gerichte monetaire beleid van de Bank worden vergroot. De doelstelling van het monetaire beleid (die in de praktijk de vorm krijgt van een vaste koppeling van de gulden aan de Duitse mark) wordt als het ware verankerd door afspraken die de werkgevers en werknemers overeenkomen¹⁰. Bij het monetaire beleid wordt een middellange-termijnhorizon gehanteerd omdat precisie-sturing ten aanzien van de inflatie onmogelijk wordt geacht. Om ook op dit punt een grotere coördinatie tussen monetair beleid en loonvorming te verkrijgen, zou het loonvormingsproces uit moeten gaan van een trendmatige aanpak waardoor schommelingen in de arbeidsproductiviteit soepel opgevangen kunnen worden zonder dat grote jaarlijkse aanpassingen van de contractloonstijging nodig zijn.

Opgemerkt dient te worden dat splitsing van het loononderhandelingsproces ook een gevaar met zich mee brengt. Doordat twee keer wordt onderhandeld (zowel centraal als decentraal) bestaat de kans dat de totale uitkomst van het loononderhandelingsproces slechter is dan in de situatie waarin maar één keer onderhandeld zou zijn.

Het alternatieve model

Hieronder wordt puntsgewijs een meer concrete invulling gegeven aan het alternatieve loononderhandelingsmodel.

1. Het loonvormingsproces zou als volgt kunnen worden gesplitst: contractonderdelen van de CAO die gepaard gaan met belangrijke externe effecten worden centraal besproken en de per bedrijf (bedrijfstak) meer specifieke ontwikkelingen worden decentraal overeengekomen. In deze context vormt de inflatie een belangrijk extern effect. Immers, de door de contractloonstijging opgeroepen inflatie beperkt zich niet tot de desbetreffende CAO, maar geldt voor iedere burger en beïnvloedt ook de kosten van andere bedrijven.

2. In het centraal gevoerde overleg van de loononderhandelingen staat de inflatiecomponent voorop. De inflatiecomponent van de loonstijging zou uit een vaste vergoeding moeten bestaan die overeenstemt met een situatie van prijsstabiliteit (0 à 2%) in plaats van de feitelijke inflatie of de verwachte inflatie. Hierover zouden sociale partners op centraal niveau afspraken kunnen maken¹¹. Hiermee wordt voorkomen dat van deze component een zelfstandige inflatoire impuls uitgaat waardoor een loon-prijs-spiraal zou kunnen ontstaan. Logisch gevolg is dat de automatische prijscompensatie in looncontracten wordt afgeschaft. Ook contracten waarin een bepaalde ontwikkeling van het reëel beschikbaar inkomen voor één of meerdere jaren wordt gegarandeerd, passen

niet in deze benadering. Merk op dat door uit te gaan van een inflatie tussen 0 en 2% in plaats van de verwachte inflatie, de nominale-loonelasticiteit met betrekking tot de prijsontwikkeling (de teller van de maatstaf voor reële loonstarheid)¹² wordt verkleind, waardoor de reële-loonstarheid wordt verminderd.

3. De onderhandelingen over de reële component in de loonstijging zouden, nog meer dan thans gebruikelijk, op decentraal niveau kunnen plaatsvinden, omdat deze component afhankelijk is van factoren die voor ieder bedrijf (en iedere bedrijfstak) verschillend zijn (arbeidsproductiviteit, winstgevendheid, de loonontwikkeling bij binnen- en buitenlandse concurrenten en zaken als vorstverlet en ziekteverzuim). Hierbij wordt een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners. In bedrijven waar het goed gaat, zijn relatief hogere loonstijgingen verantwoord, terwijl bij bedrijven in moeilijke lagen lagere loonstijgingen, of zelfs reële loondalingen nodig kunnen zijn. Indien hierbij ook werkloosheidsaspecten een rol spelen kan ook langs deze weg de reële-loonstarheid worden verminderd omdat de nominale loonelasticiteit met betrekking tot de werkloosheid (de noemer van de maatstaf voor reële loonstarheid)¹³ wordt vergroot.

4. Er kunnen zich situaties voordoen, met name in geval van zeer hoge buitenlandse prijsstijgingen, waarin het niet realistisch is om uit te gaan van een inflatievergoeding op het niveau van prijsstabiliteit. De centrale bank zou in een dergelijk geval een signaal kunnen afgeven over de hoogte van de onder die omstandigheden onvermijdbare prijsstijging uit het buitenland. De inflatievergoeding dient in een dergelijk geval de onvermijdbare prijsstijging uit het buitenland echter maar ten dele te volgen, zodat van de lonen toch een relatieve inflatieverminderende bijdrage uitgaat. In dergelijke gevallen is het belangrijk dat de overheid en de particuliere sector er gezamenlijk voor zorgen dat een externe prijsschok zich niet vertaalt in een structureel te hoge inflatie (dat wil zeggen een inflatie van meer dan 2% per jaar).

5. Aan de hand van een globaal referentiekader zou achteraf, en op informele wijze, kunnen worden bezien in hoeverre de decentrale besluiten op microniveau verenigbaar zijn met de gewenste loonstijging op macroniveau. De som van macro-arbeidsproductiviteitsstijging¹⁴ plus inflatievergoeding op het niveau

10. Zie voor een uitvoerige uiteenzetting blz. 36-38 van A.H.E.M. Wellink, De mogelijkheden voor het monetaire beleid na de liberalisatie: de visie van de Nederlandsche Bank, in: A.H.E.M. Wellink, A. Lamfalussy en S.K. Kuipers, *De mogelijkheden voor het monetaire beleid na de liberalisatie*, NIBE, Amsterdam, 1990, blz. 5-44.

11. Layard, Nickell en Jackman, op. cit., blz. 483, komen tot soortgelijke aanbevelingen.

12. Zie voetnoot 3.

13. Zie voetnoot 3.

14. Na correctie voor ruilvoetontwikkelingen. Zie ook G. Zalm, *Mythen, paradoxen en taboes in de economische politiek*, 1990, oratie Vrije Universiteit Amsterdam.

van prijsstabiliteit gemiddeld over de laatste paar jaar, kan hierbij als maatstaf dienen voor een verantwoorde loonstijging op macroniveau. Om de gedachten te bepalen, bij een inflatiedoelstelling van 1% hoort, onder niet-onrealistische veronderstellingen¹⁵, een trendmatige (nominale) contractloonstijging van ongeveer 1,5% per jaar. Indien in een jaar blijkt dat trendmatig gezien de norm overschreden is, hetgeen overigens ook kan gebeuren door een 'achterblijvende' produktiviteitsstijging, zouden de reële lonen in de jaren daarna minder dan de stijging van de arbeidsproductiviteit, gecorrigeerd voor ruilvoetontwikkelingen, moeten toenemen.

Een verantwoorde loonontwikkeling

Ten aanzien van de enige tijd geleden gevoerde discussie in ESB over loonmatiging¹⁶, wordt opgemerkt dat de hierboven geschetste gedragsregels bedoeld zijn om te komen tot een verantwoorde loonontwikkeling en derhalve niet automatisch loonmatiging impliceren (hier opgevat als een bij de arbeidsproductiviteitsstijging achterblijvende reële loonstijging). Loonmatiging is dus geen doel op zich, maar dient ter correctie, en is alleen nodig indien in eerdere jaren de loonstijging te hoog is geweest. In de huidige situatie is loonmatiging echter geboden. In de afgelopen jaren is de loonontwikkeling te fors geweest, uitgelokt door hoge inflatieverwachtingen die, gelukkig, niet uit zijn gekomen. Hierdoor zijn echter de reële arbeidskosten fors toegenomen, hetgeen leidde tot een stijging van de arbeidsinkomensquote (hoewel de achterblijvende arbeidsproductiviteit hierbij ook een rol heeft gespeeld). Deze ontwikkeling staat haaks op de eerder genoemde voorwaarde van een voldoende winstgevendheid van het bedrijfsleven.

Verder zij er op gewezen dat de genoemde gedragsregels niet zijn bedoeld om ons concurrentievermogen voortdurend te verbeteren. Wel wordt langs deze weg de mogelijkheid geboden om de concurrentiepositie te handhaven en te verbeteren indien de loonstijging in andere landen te hoog is. De gedragsregels gelden dan ook voor zowel de binnenlandse sector ('sheltered sector') alsmede de aan buitenlandse concurrentie blootstaande sector ('exposed sector').

Conclusies

Het belangrijkste verschil van het hierboven geschetste loonvormingsproces met de huidige situatie is dat bij de uitkomst van dat onderhandelingsproces (in het bijzonder de contractloonstijging) nadrukkelijk wordt gelet op de gevolgen voor de inflatie doordat de doelstelling van prijsstabiliteit (0 à 2% inflatie) in plaats van de verwachte of feitelijke inflatie als richtsnoer fungeert. Een loonvormingsproces gebaseerd op de hierboven geformuleerde gedragsregels slaat twee vliegen in één klap. Niet alleen wordt door een dergelijke verantwoorde loonontwikkeling een inflatieverminderende bijdrage geleverd, ook worden via een voldoende winstgevendheid van het bedrijfsleven de beste condities geschapen voor de creatie van arbeidsplaatsen ter vergroting van de werkgelegen-

heid. Een betere coördinatie tussen het loonvormingsproces en het monetaire beleid levert daarmee een belangrijke bijdrage aan het goed functioneren van onze economie.

R.J. Berndsen

15. Een gemiddelde arbeidsproductiviteitsstijging van 2% per jaar, gelijkblijvende sociale werkgeverslasten en een gemiddelde incidentele loonstijging van 1,5% (zie A.H.E.M. Wellink, Monetair beleid, in J. Kremers (red.), *Inspelen op Europa, uitdagingen voor het financieel-economisch beleid van Nederland*, Academic Service, Schoonhoven, 1993, blz. 21-36).

16. A. van Schaik, Het CEP 1993: onderbelichte ontwikkelingen, *ESB*, 7 april 1993, blz. 320-321 en de discussie tussen F. Don en A. van Schaik, *ESB*, 28 april 1993, blz. 390-393.