

# Wage bargaining and spillovers : a two-country analysis: The Netherlands and Turkey

## Citation for published version (APA):

Erdil, E. (2001). *Wage bargaining and spillovers : a two-country analysis: The Netherlands and Turkey*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Universiteit Maastricht. <https://doi.org/10.26481/dis.20010315ee>

## Document status and date:

Published: 01/01/2001

## DOI:

[10.26481/dis.20010315ee](https://doi.org/10.26481/dis.20010315ee)

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## 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.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

## SAMENVATTING

Deze studie gaat over de theoretische en imperische analyse van het loonsproces. Als eerste worden twee concurrerende theorieën, namelijk de neoklassieke en de institutionele theorieën van de arbeidsmarkt op terugblikkende wijze bestudeerd. De imperische literatuur die in het tweede hoofdstuk herzien worden is, biedt gegrond bewijs voor de toepasselijkheid van institutionele theorieën in de arbeidsmarkt. Dit wil niet zeggen dat de neoklassieke theorie geheel verworpen wordt, maar dat deze twee theorieën elkaar eigenlijk aanvullen. Omdat de institutionele theorie gebruik maakt van de grondregels van de neoklassieke theorie, is het onmogelijk te beweren dat de neoklassieke theorie totaal niet van toepassing is. Het gebruik van neoklassieke postulaten kan gezien worden als de zwakste zijde van de institutionele theorie.

In het derde hoofdstuk van dit proefschrift worden de verschillende modellen afgeleid; één is een neoklassiek model en de andere is een voorbeeld van een institutionele theorie. Als wordt voorgesteld in de conclusie van het tweede hoofdstuk een van de meest consequente theorieën van "spillover" in de arbeidsmarkt is die van de loonleiderschapstheorie. Alhoewel deze theorie gebruik maakt van rationele keuze theoriepostulaten die vrij neoklassiek van aard zijn, maakt het loonleiderschap model in dit proefschrift gebruik van een loonbepalingsproces dat de institutionele effecten en institutionele omgeving niet negeert.

Het daarop volgende hoofdstuk concentreert zich op een uitvoerige analyse van eigenschappen van de Turkse en Nederlandse arbeidsmarkt. De hoofdpunten van deze analyse zijn de geschiedenis van het arbeidsmarktbeleid, de hoofdeigenschappen van arbeidsmarkten in het algemeen, arbeidskrachten en werkloosheidsstructuur, inbegrepen werkgelegenheid en lonen in de fabricageindustrie sector, instellingen in de arbeidsmarkt, en het wettelijke kader van industriële verbanden.

De geschiedenis van de na-oorlogse arbeidsmarkt in Nederland toont een tendens naar decentralisatie. De problemen veroorzaakt door de oorlog maakten de invoering van zeer gecentraliseerde beleiden noodzakelijk. De gestuurde loon- en arbeidsbeleiden werden in de tweede helft van de zestiger jaren beëindigd. Een andere onderscheidende eigenschap van deze kwestie is de grote hoeveelheid aan eenstemmigheid onder werknemers, werkgevers en de regering. Tegenwoordig is het beleid gericht op reorganisatie van het verband tussen werk en werkgelegenheid. Het

nieuwe beleid streeft naar buigzaamheid in de arbeidsmarkt om de nieuwe omstandigheden tegemoet te komen en arbeidsloosheid te verminderen.

Wat betreft deelname zien we een geleidelijke stijging in deelname cijfers, voornamelijk vanaf de tweede helft van de tachtiger jaren stijgt dit cijfer vrij snel. De voornaamste redenen voor de niet-deelname gezien in 1990 en 1996 zijn persoonlijke en gezins verantwoordelijkheden, pensioen, onderwijs, en arbeids ongeschiktheid. Als gevolg van dit op buigzaamheid en stijgend werkloosheid gerichte beleid wordt het deel van part-time werkgelegenheid steeds groter. De toename van werkloosheid tot midden 1980 is de meest zichtbare eigenschap van de arbeidsmarkt in Nederland. Deze toename kan toegeschreven worden aan de toename van werkkracht en beperkend macroeconomisch beleid. Bovendien is bijna de helft van arbeidslozen arbeidsloos voor een langere tijd. Maar de toenemende trend in arbeidsloosheids cijfers is omgekeerd door het toepassen van een succesvol beleid in de laatste 10 jaar.

Het arbeidsgelegenheid deel van de vervaardigende industrie volgt een ononderbroken terugname in de jaren 80 en 90, net als in het geval van andere geïndustrialiseerde OECD landen. Niet alleen het arbeidsdeel in de vervaardigende industrie, maar ook de totale werkgelegenheid in de vervaardigende industrie loopt terug. Confectie en schoenen industrie worden gezien als laag-loon industrieën, maar olie en kool productie en rafinaderijen zijn hoog-loon industrieën. Tussen de jaren 1970 en 1993 liggen de lonen in de Nederlandse industrie verder uitelkaar. In deze zelfde periode volgen de reële urenlonen een toenemende trend en stijgen 160%.

Wat betreft de instellingen in de Nederlandse arbeidsmarkt loopt het deel van georganiseerde arbeid terug, en ongeveer 70% van alle werknemers is ongeorganiseerd en dit verzwakt de Nederlandse arbeids beweging. In tegenstelling tot werknemers zijn de werkgevers minder georganiseerd en minder geneigd kollektief op te treden; op het centrale niveau zijn er naast elkaar bestaande organisaties die de werkgevers verenigen en zelfstandige firmas vertegenwoordigen. Wettelijk gezien is in de loop van tijd het effect van het centrale beleid en ander centraal georganiseerde instellingen op het loon bepalings proces verminderd en is de wettelijke benadering meer individueel geworden. Maar vanaf midden 1990 is er een trend van toenemende centrale invloed ontstaan.

De belangrijkste politieke en economische veranderingen vormden het arbeidsmarkt beleid in Turkije. Tijdens de overgang van het meerdere partijen systeem naar geplande economie en van geplande economie naar de liberale fase zijn er

verschillende en min of meer tegenstrijdige strategieën toegepast door de regeringen. Eigenlijk is het moeilijk te zeggen dat er in tijden van politieke chaos politieke voorschriften en geplande doelen toegepast zijn of dat er een realistisch arbeids beleid gevoerd is. Wat voornamelijk werkgelegenheid wormt in steden is de ononderbroken migratie van het land naar stads gebieden. De migratie van ondergeschiede en laag geschoolde dorpelingen naar de stad veroorzaakte structurele problemen voor de arbeidsmarkt. In de 80er jaren is de grootste nadruk gelegd op het opnieuw richten van het beleid op zowel binnenlandse "factor" markten als het buitenlandse handels beleid. Deze verschillende gedragslijnen beïnvloeden de arbeidsmarkt op indirecte wijze. Voor de tweede helft van de 80er jaren beweert de regering dat door ditzoort beleidshervormingen het mogelijk wordt meer arbeids intensieve technologie te gebruiken en te specialiseren in werkzaamheden die overeenkomen met bestaande "factor" verdeling. Maar in het begin van de 90er jaren is de structuur van productie geleid in overeenstemming met het werkgelegenheids scheppings doel dat rekening houdt met zowel productiviteit en doeltreffendheid. Wat betreft het buitenlands handelsbeleid, het teweegberngen van een exporteerbaar overschot en het onder controle houden van de inflatie maak een binnenlandse vraag beperking voornamelijk gebaseerd op een loonsbeperking noodzakelijk. Loonsbeperking is ook belangrijk als een instrument voor het bereiken van internationale concurrentie met een export georiënteerde strategie, en lonen werden ook gezien als een belangrijke kosten post. Maar het is niet mogelijk het standpunt dat deze beleids patronen succesvol zijn wat betreft het scheppen van arbeidsgelegenheid te verdedigen. Eigenlijk onderbruikte capaciteit geheractiveerd en nieuwe capaciteit wordt niet gecreerd. Het lijkt dat de invloeden op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt door zullen gaan de arbeidsmarkt te vormen in de nabije toekomst. Het aantal nieuwe deelnemers in de arbeidsmarkt met hogere concentraties in stadsgebieden toont aan dat werkgelegenheids schepping te kort schiet aan de druk van de aanbodzijde.

De voornamste eigenschap van de Turkse arbeidsmarkt is de uit drie delen bestaande gesegmenteerde structuur. Deze drie bindende structuur bestaat uit de landbouw, stedelijk informele en de formele sector. Als we de deelname cijfers tussen 1970 en 1985 bekijken is de geobserveerde realiteit een regelmatige daling in deelname cijfers. Het deelname cijfer daalt van 64% naar 50%. En ander belangrijk punt is dat het deelname cijfer van mannen aanzienlijk hoger dan dat van vrouw ligt. Dit betekent dat vrouwen in Turkije niet zo succesvol zijn in hun integratie in de

arbeidsmarkt en dat ze kiezen als huisvrouw thuis te blijven. De hoofd reden voor mannen niet te werken is gepensioneerd of arbeidsongeschikt zijn. Maar aan het eind van de 70er jaren bereikt het arbeidsloosheids cijfer het hoogste punt. In de eerste helft van de jaren 90 lijkt het rond 8% stabiel te staan. Maar sommige onderzoekers houden vol dat de officiële statistieken onjuist zijn en dat het echte het arbeidsloosheids cijfer hoger ligt. Bovendien heeft werkeloosheid in Turkije een lange-duur eigenschap.

In de periode 1970-1994 stijgen zowel het werkdeel als het werkniveau in de fabricage industrie. Met aantal arbeiders in deze industrie stijgt meer dan 100% in deze periode. Wat betreft de loonstructuur in de fabricage industrie in Turkije bestaat de laag-loon industrie voornamelijk meubelmakerij en montage, confectie, en leervervaardiging en bewerking. Aan de andere kant bestaan de hoog-loon industrie takken voornamelijk uit de olie raffinaderij, productie van uit kool o olie bestaande producten en de chemische industrie. Loon uiteenloping is vrij hoog in de 70er jaren, maar daarna loopt het terug in de jaren 80 en toont weer een stijgende trend in de jaren 90. De reële lonen in de fabricage industrie volgen geen stabiel pad. Er zijn grote stijgingen en dalingen in sub-perioden. In de laatste jaren is er sprake van een stijging in reële lonen. Als dit vergeleken wordt met het niveau in 1970 is de stijging hoger dan 100%.

De vakbonden beweging heeft tegenover grote wettelijk en politieke belemmeringen gestaan. Tot 1947 was het verboden om lid te worden van een vakbond en later werden vakbonden toegestaan, maar zonder stakingsrecht. Met de grondwet van 1961 werden vrijheid van vakbonden, gezamenlijke loonsderhandeling en het recht te staken gegarandeerd. In 1980 werd de vakbonden beweging aangevullen door de militaire regeringen alle vakbond werkzaamheden opgeschort. De nieuwe grondwet van 1982 en nieuwe wetgeving zijn erg beperkend voor vakbond werkzaamheden. Vakbond dichtheid cijfers schommelen tussen 55 en 70% van 1984 tot 1997, en in de eerste helft van 1997 is het 66%.

In Turkije zijn werkgevers zich later gaan organiseren dan werknemers. Werkgevers bonden zijn begonnen meer influentie uit de werken na 1970. De belangrijkste aanwinsten van deze bonden zijn verkregen in de eerste helft van de 80er jaren en hebben een grote rol gespeeld in het wetgevings proces en bijna alle vereisten werden gelegaliseerd. Tenslotte hebben zowel werknemers als werkgevers bonden een zeer gecentraliseerde structuur.

In wettelijk kader zijn de werknemers rechten die geleidelijk gewonnen werden an de stichting van de republiek tot 1980 geblokeerd door de grondwet van 1982 en de huidige wetgeving. Deze zijn zeer beperkend en beschermen de werkgever meer dan de werknemer.

In het vijfde hoofdstuk worden twee modellen voor loons inflatie vergeleken met de SUR methode voor de Nederlandse fabricage industrie. Het neoklassieke model wordt ongeschikt gezien om de loonsgroei te verklaren. Wonderlijk genoeg zijn de waarde oplegging en reële loon variabelen niet van belang voor meeste sectoren. Alleen arbeidsmarkt dichtheid cijfers en "opportunity cost of labor" cijfers geven veelbetekenende resultaten. Drukkerij, uitgeverij en verenigde indutieen en industrie chemicalien vervaardigings industrieen blijken de loon leidende sectoren te zijn van de Nederlandse industrie. Alle test resultaten tonen aan dat het loon leiderschap model de loongroei in de Nederlandse fabricage industrie voldoende verklaart en dat de belekenis van de variabelen die ook in het neoklassieke model bestaan, verbetert met de invoer van de loon leiderschap variabele. Daarom is er aanwijzing ten gunste van het bestaan van loon leidende en loon volgend gedrag in de Nederlandse fabricage industrie. We bepalen twee kandidaten als bron van loon leidenden loon volgend gedrag, namelijk concentratie en vereniging. In twee aparte systemen van regressies tonen de coëfficiënten van vereniging en concentratie variabelen aan dat loons veranderingen doorgezond worden voor 17 sectoren van de Nederlandse fabricage industrie door een of andere van deze kanalen. Tests voor het type van leidend-volgend gedrag in de Nederlandse fabricage industrie laten blijken dat loon volgend gedrag is in de vorm van strenge imitatie inplaats van de zwakke. Ter conclusie verklaart ons model de veronderstelling van de loon leiderschap hypothese voor de Nederlandse industrie voor geldig.

De zelfde stappen zijn in hoofdstuk 8 voor de Turkse fabricage industrie. Het neoklassieke model is enigszins beter in het uitleggen van de loongroei in de Turkse fabricage industrie vergeleken met de Nederlandse. Het enige interessant resultaat zijn de onbetekende coëfficiënten op de produktiviteit variabele. Voedsel vervaardiging en olie rafinaderijen blijken de loon bepalende sectoren te zijn. Het loon leiderschap model werkt voor aantonen van het loon bepalings process in de Turkse fabricage industrie omdat in 28 sectoren de loon leidings coëfficiënten veelbetekenend zijn. Bovendien is het loon volgend gedrag in stricte vorm. Tenslotte allen maar in 2 industrieen is noch concentratie noch vereniging het loon transmissie kanaal gebleken

maar voor de overige 27 industrieën verklaren deze volgende hoe loonsverandering van de ene sector naar de andere door gezonden wordt. Ter hervatting, althrewel het neoklassieke model de lonen groei tot een zeker extent grad verklaart is er vast bewijs voor het bestaan van loonleidend en volgerd gedrag in de Turkse fabricage industrie en het loonleidings model is erg sterk in het verkloren van loon groei in de fabricage industrie.

Hoofdstuk 9 is een discussie van de resultaten met betrekking tot het vormen van het beleid. Er zijn door traditie gevormde verschillen tussen de corporatiste ervaringen van Nederland en Turkije. Bovendien verschillen deze twee landen ook wat betreft het succes van deze corporatiste beleiden door de tijde heen. Corporatiste componenten in de arbeidsmarkt kunnen het succes in het Nederlandse loons matigings beleid, het buitengewoon aantal banen vrijgemaakt en de daardoor resulterende afname in werkloosheid verklaren. Dit success helpt ons ook de rustige industriële relaties te verklaren vergeleken met die in andere Europese landen. Maar deze stelling hondt niet in het geval van Turkije omdat de verschillende beleiden gevolgd door adtereen volgende regeningen niet voldoende geweert zijn om de hoofd dimensies van de arbeidsmarkt met haar belangrijkeoneven wicthigheden in aanwerking te nemen. Dezen achtereenvolgende beleiden kunnen worden als inconsequent, en hebben soms onzekerheid en conflicten vervoorzaakt in industriële relaties.

Als een onderzoek in loons inflatie zijn er dit onderzoek testen voor zowel het neoklassieke als het de loon leiderschap modellen voor de Nederlandse en Turkse fabricage industrieën verricht Alhoewel we enig bewijs gevonden hebben voor de toepasselijkheid van het neoklassieke model, is dit model in zichzelf niet voldoende in het verklaren van de dynamieken van loons veranderingen. Het loon leiderschap model werkt beter voor beide landen en institutionele kanalen van loons transmissie zijn het meest everkran gevonden in dit process. Maar de toepasselijkheid van deze model kan afhangen van subjectieve toestanden in deze landen of de beschouwde tijdsperiode, of de modellen kunnen verrijkt worden met de introductie van nieuwe variabelen. Maar we bereiken belangrijke en ontegenzeggelijke conclusies in het belang van institutionelemechanismen in het bepalen van loonen in Nederland en Turkije.