

Studies in wage bargaining : the influence of taxes and social security contributions on wages

Citation for published version (APA):

van Veen, A. P. (1997). *Studies in wage bargaining : the influence of taxes and social security contributions on wages*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Datawyse / Universitaire Pers Maastricht. <https://doi.org/10.26481/dis.19970912av>

Document status and date:

Published: 01/01/1997

DOI:

[10.26481/dis.19970912av](https://doi.org/10.26481/dis.19970912av)

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

Take down policy

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

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 10 Dec. 2024

Summary (in Dutch)

Dit proefschrift bestaat uit een aantal studies rondom 3 onderwerpen. Ten eerste wordt de loonvorming in Nederland onder de loep genomen met daaraan gerelateerd de vraag in hoeverre centralisatie of decentralisatie in de loonvorming de voorkeur verdient (hoofdstukken 2-5). Dit vraagstuk is actueel gezien de toenemende roep om decentralisatie in de loonvorming bij zowel de vakbonden als de werkgeversverenigingen. Ten tweede wordt de invloed van belastingen op de loonvorming geanalyseerd. Twee modellen worden bekeken: het model van volkomen mededinging en vervolgens worden de bevindingen toegepast op onderhandelingsmodellen (hoofdstuk 7-8). Niet alleen de invloed van de omvang van de wig wordt geanalyseerd, maar ook de invloed van de verdeling van de wig over werkgevers en werknemers. Dit vraagstuk is actueel omdat er regelmatig discussie is (geweest) over de vraag hoe premies voor sociale verzekering statutair moeten worden verdeeld over werkgevers- en werknemersaandelen. Tenslotte wordt een aanzet gegeven voor een 3-fasen model voor de analyse van de Nederlandse loonvorming (hoofdstuk 9). Kernpunt van dit model is dat een rol is weggelegd voor de besprekingen die op centraal niveau al dan niet leiden tot een centraal akkoord.

De keuze voor deze 3 onderwerpen vloeit voort uit de motivatie om dit proefschrift te schrijven: de toenemende belangstelling voor de rol van belastingen en sociale premies in de loonvorming. De resultaten van veel onderzoek wijzen in de richting van het bestaan van een belasting-loon spiraal: een stijging van de belastingen/premies wordt gevolgd door een loonstijging. Dit verschijnsel staat bekend als afwenteling van belastingen en premies. Als dit afwentelingsgedrag vervolgens leidt tot een stijging van de werkloosheid, dan zullen de premies verder stijgen en zo verder. De eerlijkheid gebiedt overigens te zeggen dat er evenzeer onderzoeksresultaten zijn die geen verband tussen belastingen en lonen kunnen traceren. Merk op dat het verschil niet te wijten is aan een andere periode of een ander land.

Een nadere bestudering van het onderzoek naar de belasting-loon spiraal leidde tot de conclusie dat de theoretische onderbouwing van het verschijnsel "afwenteling" te wensen overlaat. Met name op twee punten. In de eerste plaats wordt in het meeste onderzoek geen of nauwelijks een verband gelegd met de theorie over afwenteling zoals die bekend is uit de leer van de overheidsfinanciën. In de tweede plaats staat het empirische model op basis waarvan afwenteling wordt onderzocht, vaak los van elke institutionele context. Dit laatste heeft gevolgen voor de conclusies die kunnen worden getrokken. Bijvoorbeeld: als men in het onderzoek ervan uitgaat dat vakbonden streven naar behoud van het netto reële inkomen en men vindt een positieve relatie tussen de ontwikkeling van de belastingen en de ontwikkeling van de loonkosten, dan is de conclusie dat vakbonden afwenteling veroorzaken, prematuur. Immers, in Nederland (als in de meeste West-Europese verzorgingsstaten) onderhandelen de vakbonden over het contractloon. Dit verschilt van het feitelijk verdiende loon door het bestaan van het

incidentele loon. Ofwel, nadat het contractloon is bepaald wordt er op individueel niveau onderhandeld over een eventuele opslag op dit loon. Als nu met name dit incidentele loon voor afwentelingseffecten zorgt, dan kunnen de vakbonden niet verantwoordelijk worden gesteld voor afwenteling.

In deze serie studies wordt getracht Dalton's Law te koppelen aan moderne loonvormingstheorieën. Voorts wordt getracht de institutionele structuur van de Nederlandse arbeidsverhoudingen te incorporeren in een model dat de loonvorming in Nederland analyseert.

De hoofdstukken 2-5, 6-8 en 9 markeren de verschillende delen waaruit dit proefschrift bestaat. Hoofdstuk 2 gaat in op de wijze waarop de loonvorming in Nederland plaatsvindt. Uit de institutionele context volgt in de eerste plaats dat over de lonen in Nederland wordt onderhandeld. In de tweede plaats bestaat er in Nederland een looncomponent waarover de bonden niet onderhandelen, het zogeheten incidentele loon (earnings gap). Tenslotte blijkt uit een beschrijving van de institutionele context dat er in Nederland een voortdurend debat is over de vraag op welk niveau de loononderhandelingen "moeten" plaatsvinden. Deze drie elementen worden in de hoofdstukken 3-5 verder uitgewerkt. Hoofdstuk 3 analyseert moderne loononderhandelingstheorieën. Er worden 3 modellen bediscussieerd, het monopolie model, het loononderhandelingsmodel en het efficiënte onderhandelingsmodel. Er wordt geconcludeerd dat in de Nederlandse institutionele verhoudingen elk van de modellen een plaats zou kunnen hebben. Hoofdstuk 4 behandelt het incidentele loon. In dit hoofdstuk wordt aangehaakt bij recent onderzoek, met name uit de Scandinavische landen, naar dit verschijnsel. In dit onderzoek wordt het bestaan van het incidentele loon verklaart uit individuele onderhandelingen op het niveau van een onderneming. Er wordt onderhandeld over een opslag op het contractloon. Werknemer(s) kunnen door te dreigen met een staking of met stiptheidsacties de werkgevers bewegen een bepaalde opslag te betalen. Een probleem is dat het produktiviteitsverlies dat resulteert uit acties van werknemers exogeen bepaald is. De invalshoek die in dit proefschrift is gekozen is dat werknemers qua produktiviteit gevoelig zijn voor financiële prikkels. Een hoger loon leidt tot een hogere produktiviteit en onder bepaalde voorwaarden, tot een hogere winst. Daardoor kan het voor de onderneming gunstig zijn een loon te betalen dat boven het contractloon ligt. Op deze wijze kan het min of meer permanente karakter van het incidentele loon worden verklaard. Hoofdstuk 5 gaat in op de discussie over centrale versus decentrale onderhandelingen. In dit hoofdstuk wordt beargumenteerd dat afzonderlijke vakbonden geen prikkels hebben om vrijwillig tot loonmatiging over te gaan, zelfs niet als zij van mening zijn dat loonmatiging te prefereren is boven geen loonmatiging. De reden is dat de afzonderlijke bonden bang zijn dat zij als enige loon matigen, terwijl de andere bonden dit niet doen. Dat leidt tot een verslechtering van de relatieve positie

van de bond die matigt. In dergelijke gevallen is een zekere mate van coördinatie dus gewenst ter verwezenlijking van vrijwillige loonmatiging. Deze gedachte heeft geleid tot een veelheid van onderzoek naar de vraag of centralisatie in de loononderhandelingen tot betere economische prestaties leidt dan gedecentraliseerde onderhandelingen. Dit onderzoek wordt besproken en de conclusie luidt dat niet-gecoördineerde onderhandelingen op het niveau van de bedrijfstak tot slechtere economische prestaties leiden dan ofwel centrale onderhandelingen ofwel onderhandelingen op het niveau van het bedrijf.

In de tweede serie studies, hoofdstukken 6-8, staat de wig en de invloed van de wig op de uitkomst van het loonvormingsproces centraal. De wig wordt gedefinieerd als de som van de belastingen en de totale premies en is bijgevolg precies gelijk aan het verschil tussen de loonkosten voor de werkgever en het netto loon voor de werknemer. In hoofdstuk 6 wordt de omvang van de wig onderzocht. Zowel aan de hand van cijfers uit de nationale rekeningen (de zogenoemde macro cijfers) als door middel van het opstellen van een gefingeerde belasting-/premie aangifte voor een modale werknemer (de zogenoemde micro-cijfers) wordt de wig in verhouding tot het bruto loon uitgerekend. Zowel de macro cijfers als de micro cijfers laten een stijging van de wig tot begin jaren '80 zien, gevolgd door een daling. Verder is het opvallend dat de samenstelling van de wig is veranderd: het werknemersaandeel is sterk gestegen en het werkgeversaandeel dus sterk gedaald. De majeure verschuiving als gevolg van de operatie-Oort van eind jaren '80 is een logisch gevolg van deze tendens geweest. Vervolgens wordt de omvang van de wig in Nederland vergeleken met die in een aantal andere OECD-landen. De Nederlandse ontwikkeling spoort vrij goed met de ontwikkeling in de onderzochte landen. Er zijn echter wel belangrijke niveaoverschillen. Daarnaast blijkt dat in Nederland met name de inkomstenbelasting en werknemerspremie voor een relatief hoge wig zorgen. Hoofdstuk 7 analyseert de invloed van de wig op de arbeidsmarkt en gaat nader in op het begrip afwenteling. Hierbij wordt verondersteld dat de arbeidsmarkt een goed functionerende markt is: prijzen zorgen telkens weer voor evenwicht en er zijn geen machtsposities. De conclusie is dat de introductie van de wig leidt tot een stijging van de prijs (loonkosten) en een daling van de hoeveelheid (werkgelegenheid). Bovendien blijken de resultaten niet te verschillen of nu de werkgevers dan wel de werknemers worden belast. Het maakt voor de verandering in de loonkosten en de werkgelegenheid niet uit hoe de statutaire verdeling van de wig is. Deze bekende conclusie uit de leer van de openbare financiën wordt uitgebreid geanalyseerd. In hoofdstuk 8 wordt de analyse van hoofdstuk 7 vervolgd, maar nu voor een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door loononderhandelingen. Er worden 2 modellen bekeken. De keuze voor deze modellen is ingegeven door het gebruik in het empirisch onderzoek naar afwenteling. Ten eerste een model waarbij de lonen

een gewogen gemiddelde zijn van de loonvraag van de werknemers en het loonaanbod van de werkgevers. De wegingscoëfficiënten zijn de machtsverhouding tussen werkgevers en werknemers. In dit model blijven de conclusies uit hoofdstuk 7 geldig. Het maakt niet uit welke kant van de markt wordt belast, zolang de machtsverhoudingen niet veranderen door een verandering in de samenstelling van de wig. Daarna wordt het loononderhandelingsmodel dat in hoofdstuk 3 al is geanalyseerd, aangevuld met belastingen en premies. Er wordt geconcludeerd dat de vraag of het uitmaakt welke kant van de markt wordt belast, afhankelijk is van de specificatie van de nutsfunctie en van het bestaan van en de wijze van definitie van een dreigpunt in de onderhandelingen. Tenslotte wordt in hoofdstuk 8 ingegaan op het vele onderzoek naar afwenteling, zowel voor Nederland als voor een aantal andere OECD landen.

Hoofdstuk 9 is het derde deel van dit proefschrift. In dit hoofdstuk wordt een aanzet gegeven voor een loononderhandelingsmodel waarin zowel centrale onderhandelingen als bedrijfstakonderhandelingen als onderhandelingen op het niveau van het bedrijf een plaats hebben. De reden om een dergelijk model te ontwikkelen is ingegeven door de Nederlandse institutionele context, waarin op deze drie niveaus over lonen en werkgelegenheid wordt gesproken dan wel onderhandeld. In dit hoofdstuk worden twee nieuwe ideeën uitgewerkt. In de eerste plaats wordt de idee dat het onderhandelingsmodel op alle niveaus hetzelfde is, doorbroken. Er wordt verondersteld dat op centraal niveau het efficiënte onderhandelingsmodel een adequaat model is, terwijl op het niveau van de bedrijfstak het loononderhandelingsmodel, waarbij de werkgever éézijdig de werkgelegenheid bepaalt, de beste beschrijving van de onderhandelingen geeft. Op het niveau van de onderneming is het in hoofdstuk 4 behandelde model ter verklaring van het incidentele loon gebruikt. In de tweede plaats wordt er in de onderhandelingen op het centrale niveau en op het ondernemingsniveau expliciet plaats ingeruimd voor de opbrengsten van collectieve goederen. Dit gebeurt door het expliciet als argument opnemen van deze goederen in de nutsfunctie van de vakbonden. Dit idee is wel eens in de literatuur gelanceerd, maar nog niet expliciet uitgewerkt. Hoewel het model nog niet in al zijn facetten is geanalyseerd, volgt uit de eerste theoretische analyses dat het opnemen van collectieve goederen in de nutsfunctie van de vakcentrales tot lagere afwentelingseffecten leidt. Verder volgt uit het model dat werkgevers een gedeelte van de belastingen kunnen afwentelen en werknemers nauwelijks. Dit correspondeert met resultaten van empirisch onderzoek en kan de reden zijn waarom een verandering van werkgeverspremies een groter effect heeft op de loonkosten dan een verandering van de werknemerspremies, zoals herhaaldelijk is geconstateerd.

Hoofdstuk 10, tenslotte, sluit het proefschrift af met de samenvatting en de conclusies. Ten aanzien van het te volgen beleid op de arbeidsmarkt kom ik tot de conclusie dat de roep van de vakbonden om meer decentralisatie alleen tot een mati-

ging van de lonen leidt als dit wordt vergezeld van het afschaffen van de dominantie van het industriënniveau als onderhandelingsniveau. Dit kan door het afschaffen van de algemeen verbindend verklaring voor collectieve arbeidsovereenkomsten. Aan de andere kant moeten de vakbonden zich realiseren dat indien coördinatie in de loononderhandelingen wordt gewenst (bijvoorbeeld via de algemeen verbindend verklaring), dit met zich mee brengt dat er een plaats is voor vakcentrales en dat de adviezen van deze centrales niet vrijblijvend mogen zijn. Ten tweede kom ik tot de conclusie dat het overhevelen van de resterende 8% aan werkgeverspremies naar de werknemers neutraal zal uitwerken op de loonkosten, gegeven de mate van afwenteling en de orde-grootten die optreden. Tenslotte volgt uit het door mij ontwikkelde model dat indien aan collectieve goederen een waarde door de vakcentrales wordt toegekend, de verlaging van de collectieve lasten niet hoeft te leiden tot een verlaging van de loonvraag omdat tevens een daling in het voorzieningenniveau van de collectieve goederen optreedt.