

tijdschrift, inspireerde trouwens mee het vernieuwde redactiebeleid.

Naast het review-artikel worden in elk nummer afwisselend een forum-artikel en een case-studie opgenomen. De cases handelen over accountancy, financiering, fiscaliteit, audit enz. In dit nummer stelt Marc Tahon de vraag of de belastingneutrale fusie tussen moeder- en dochterondernootschap na de belastinghervorming nog wel belastingneutraal is.

In de forum-bijdragen zullen de belangrijkste woordvoerders uit de sociaal-economische sfeer hun visie geven op recente economische ontwikkelingen. Zo komt in het volgende nummer Jan Huyghebaert, voorzitter van de Kredietbank, aan het woord.

Naast deze nieuwe vaste rubrieken bevat elk nummer natuurlijk onze succesvolle rubriek boekbesprekin-

gen, en verder een aantal bijdragen die het ruime terrein van de economische wetenschap bestrijken. Elk artikel wordt onderworpen aan een strikte en anonieme refereerprocedure. Het ligt ook in onze bedoeling het EST open te stellen voor buitenlandse auteurs.

Om dit alles op een kwalitatief hoogstaande wijze te realiseren is de verschijningsfrequentie aangepast aan die van de meeste internationale tijdschriften: vier maal per jaar. Parallel daarmee zijn de abonnementsvoorwaarden aangepast.

De kernredactie en de redactieraad hopen dat u als lezer het nieuwe EST positief zult verwelkomen. Dat zal voor ons een bijkomende stimulans vormen om ook in de toekomst de beste krachten te wijden aan het tijdschrift.

*Eddy Van de Voorde
Hoofdredacteur*

REVIEW

André Van Poeck*

Freddy Heylen*

Arbeidsverhoudingen, loonvorming en macro-economische prestaties

In de macro-economische literatuur van de jongste jaren is relatief veel aandacht gegaan naar het belang van arbeidsmarktkenmerken voor de economische prestaties van landen. Deze bijdrage wil een overzicht bieden van deze literatuur. Zowel de theoretische samenhang als de bevindingen van empirisch onderzoek worden uiteengezet. Tevens wordt getracht aan de hand van deze bevindingen enig licht te werpen op de Belgische macro-economische evolutie in de jaren zeventig en tachtig. (English abstract at the end of the paper.)

1. Inleiding

De macro-economie wordt de jongste jaren gekenmerkt door een sterke belangstelling voor het vergelijkend onderzoek naar de economische prestaties van landen. Kenmerkend daarbij is de aandacht die uitgaat naar de verschillen inzake loonvorming en arbeidsmarktinstuties tussen landen, als verklaring van hun uiteenlopende graad van succes (of mislukking).

Een en ander houdt logisch verband met de vaststelling dat gelijkaardige externe en interne schokken in de jaren zeventig en tachtig in de diverse OESO-landen zeer verschillend werden beantwoord en geabsorbeerd. Dit komt o.m. tot uiting in de verschillende resultaten op het gebied van werkgelegenheid, werkloosheid en inflatie "(To give

* Universitaire Faculteiten Sint-Ignatius te Antwerpen (UFSIA)
Economisch en Sociaal Tijdschrift, 1990/1, pp. 5-35

an explanation of why different countries responded so differently to a similar set of shocks at the world level" vormt dan ook, met de woorden van J. McCallum (1983, p. 784), een grote uitdaging voor het toegepast macro-economisch onderzoek.

Zulke sluitende verklaring is op dit ogenblik zeker niet voorhanden. Wellicht ligt ze trouwens buiten het bereik van het economisch onderzoek, dat geen laboratoriumexperimenten toelaat. Niettemin tekenen zich enkele krachtlijnen af. Zo blijkt dat de loonontwikkeling sterk bepalend is voor de wijze waarop een economie de ondergane schokken verwerkt. Vandaar de belangstelling voor de loonvorming en voor de meer algemene werking van de arbeidsmarkt. Deze belangstelling hangt ook samen met het in de praktijk falend macro-economisch vraagbeleid (monetaire en begrotingspolitiek) en het wetenschappelijk debat rond de interne inconsistenties van dit beleid. Hand in hand met de studie van de loonvorming gaat de aandacht naar de structurele kenmerken van de arbeidsmarkt die de loonevolutie mede helpen verklaren.

Het hier behandelde onderzoeksdomein "arbeidsmarktinstituties, loonvorming en macro-economische prestaties" is zeer ruim en heeft vooral de laatste jaren een vloed van publikaties losgemaakt. Deze bijdrage beoogt daarom geen volledigheid. Veeleer wordt gepoogd een aantal kenmerkende en inmiddels vaak "klassiek" geworden publikaties onder een ruimere aandacht te brengen.

De indeling van deze bijdrage is als volgt. Paragraaf 2 schetst een theoretisch kader, waarin de samenhang tussen arbeidsmarktinstituties, loonvorming en macro-economische prestaties tot uiting komt. In de volgende paragrafen (3 t.e.m. 5) wordt aan elk van deze concepten verdere aandacht besteed. Ook worden empirische maatstaven gepresenteerd die deze concepten in een cijfer pogen te vertalen. In paragraaf 6 worden enkele resultaten van het empirisch onderzoek naar de onderlinge samenhang tussen arbeidsmarktinstituties, loonvorming en macro-economische prestaties overzichtelijk gepresenteerd. Tot slot (paragraaf 7) wordt getracht vanuit de theoretische en empirische bevindingen enig licht te werpen op de macro-economische evolutie van België in de jaren zeventig en tachtig.

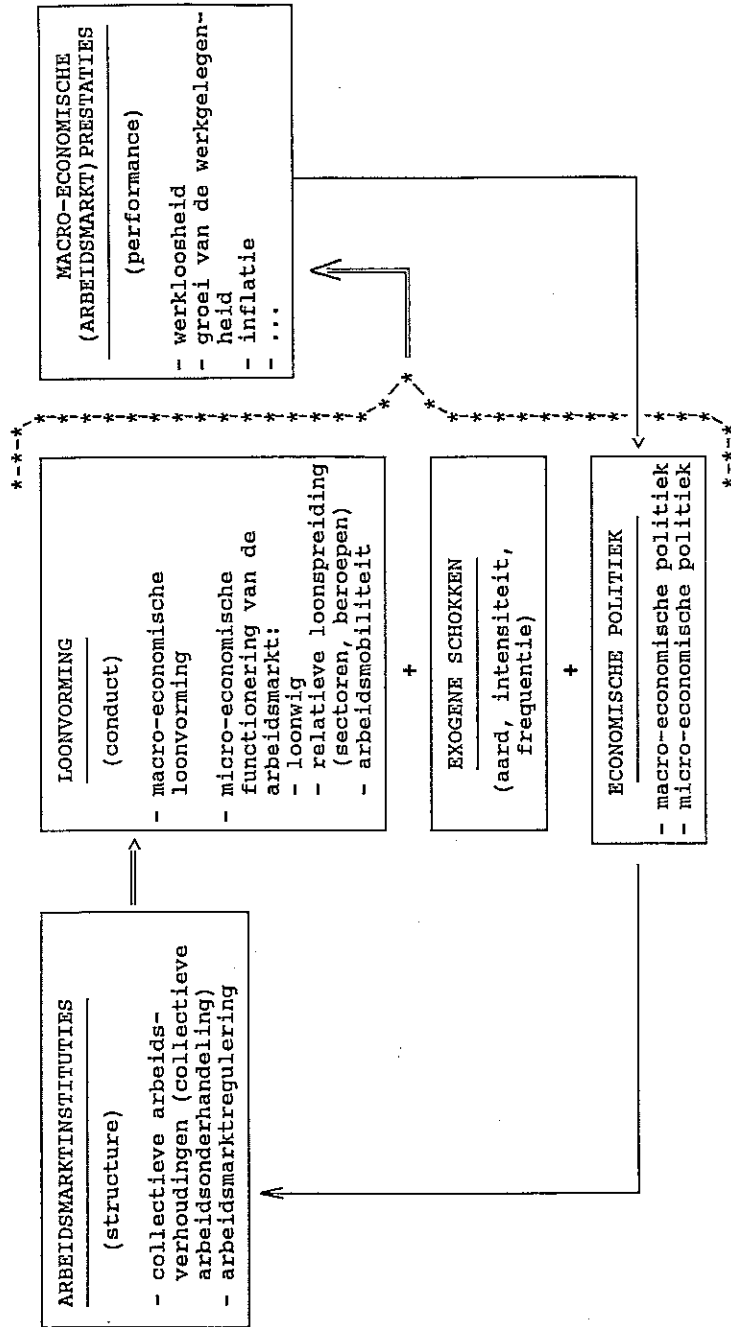
2. Het conceptueel kader

Vele economen hebben de jongste jaren de stelling verdedigd dat de macro-economische prestaties, in het bijzonder op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid, nauw samenhangen met de loonvorming en de wijze waarop de arbeidsmarkten in het algemeen functioneren. Dit laatste zou tot op zekere hoogte structureel bepaald zijn en met name afhankelijk zijn van de institutionele kenmerken van de arbeidsmarkt. Weliswaar belichten de meeste bijdragen slechts één aspect van een meer globale samenhang, zoals we die aan de hand van figuur 1 kunnen toelichten.

Het conceptueel kader dat daarin wordt voorgehouden kan als een variant op het bekende *structure – conduct – performance* paradigma uit de industriële economie worden beschouwd. Hierin wordt met name gesteld dat de structurele kenmerken b.v. van de sector waartoe een onderneming behoort, het gedrag van de ondernemingen in die sector beïnvloeden en dat dit gedrag op zijn beurt bepalend is voor de marktresultaten (prijsniveau, winstgevendheid, investeringsinspanning enz.). Daarbij zijn tal van terugkoppelingseffecten (b.v. van resultaten naar structuur) denkbaar.

Toegepast op de arbeidsmarkt luidt het dan dat de structurele kenmerken van deze markt (b.v. sterk gedecentraliseerde loononderhandelingen) de loonvorming beïnvloeden (b.v. hoge mate van reële loonflexibiliteit). Verder zou de loonvorming een invloed op de macro-economische prestaties uitoefenen (b.v. lage werkloosheid). In figuur 1 wordt dus een synthese van de institutionele benadering (structurele kenmerken) en de neo-klassieke benadering (loonvorming) van de arbeidsmarkt gesuggereerd. In feite gaat het eerder over een integratie van institutionele aspecten binnen de neo-klassieke verklaring van de werkloosheid (Hartog en Theeuwes, 1989).

Enigszins afwijkend van het *structure – conduct – performance* paradigma wordt in het macro-economisch denkkader aan de exogene schokken een ruime plaats toebedeeld. De exogene schokken waarnaar de meeste aandacht is uitgegaan, zijn de zgn. aanbodschokken, nl. de substantiële daling van de produktiviteit na 1973, de plotse en gevoelige stijging van de grondstoffenprijzen en de prijs van de ruwe aardolie in 1973-74 en 1979 (cf. oil shocks) en de wijzigingen in de internationale comparatieve voordelen (b.v. opkomst van nieuwe industrielanden). Bovenop deze externe schokken kregen verschillende landen ook nog met interne aanbodschokken af te rekenen. Zo werden som-



Figuur 1
Conceptueel kader "arbeidsmarktinstuties - loonvorming - arbeidsmarkresultaten"

mige Europese economieën op het einde van de jaren zestig met een golf van reële loonstijgingen geconfronteerd, waardoor ook zonder olieschokken aanpassingsmoeilijkheden zouden ontstaan zijn (b.v. Frankrijk, Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Italië).

In de redenering is verder plaats ingeruimd voor het macro-economisch vraagbeleid (monetaire en budgettaire politiek), m.a.w. ook de Keynesiaanse verklaring van de werkloosheid (vraagtekort) komt erin tot uiting. Om de inflatoire gevolgen van de grondstoffenprijzen- en produktiviteitsschokken in te dijken, werd het macro-economisch vraagbeleid b.v. veelal restrictief opgevat, met een onvermijdelijke vraaguitval tot gevolg. Met name na de tweede olieschok (1979) was dit de overwegende strekking van het beleid in Europa en Japan. De intensiteit van deze vraaguitval (vraagschok) verklaart ook, tot op zekere hoogte, de verschillende werkgelegenheids- en werkloosheidsevolutie in de landen.

Weliswaar mag het in figuur 1 getoonde schema niet al te deterministisch worden opgevat, alsof de macro-economische prestaties voor eens en altijd door de arbeidsmarktinstuties zouden bepaald zijn. De arbeidsmarktstructuur dient nl. steeds in combinatie met het type schokken te worden beschouwd. Structurele hervormingen zijn overigens gericht op het wijzigen van de bestaande structuur.

In de volgende paragrafen worden enkele elementen uit het schema verder toegelicht. Zowel de inhoudelijke omschrijving van de concepten als de empirische maatstaven die ervoor werden ontwikkeld, komen daarbij aan bod.

3. Macro-economische (arbeidsmarkt)prestaties

De mate waarin een land macro-economisch succesvol presteert, laat zich bezwaarlijk in één kengetal uitdrukken. Een bevredigende benadering vergt immers voldoende inzicht in de voorkeur van de bevolking (of de beleidsvoerders), zodat een rangorde van doeleinden of een afweging van diverse doelen kan worden opgesteld.

In de praktijk van het macro-economisch onderzoek wordt deze benadering echter vrij zelden toegepast. Men geeft eerder een opsomming van de gebruikelijke doelen van het macro-economisch beleid: een bevredigende economische groei, lage werkloosheid en geringe inflatie, evenwicht op de lopende rekening van de betalingsbalans met het buitenland.

Tijdens de turbulente jaren zeventig en tachtig lieten de OESO-landen op dit vlak zeer uiteenlopende resultaten optekenen, in het bijzonder op het gebied van de werkgelegenheid en de werkloosheid. Dit wordt geïllustreerd in tabel 1, die de situatie in 12 specifieke landen in 3 deelperioden schetst. De belangrijkste conclusie uit deze tabel betreft de aanzienlijke verslechtering van de toestand m.b.t. werkloosheid en werkgelegenheid in de OESO sinds de eerste olie-schok. De gemiddelde werkloosheid van de in tabel 1 opgenomen landen liep op van 2,5 % van de actieve bevolking in de periode 1970-73 naar 4 % in de tweede helft van de jaren zeventig en meer dan 7 % in de jaren tachtig. De groei van de werkgelegenheid kon zich in de jaren zeventig wel handhaven op 0,7 %, maar moest later ook een betekenisvolle terugval ondergaan tot 0,4 %.

Een tweede opvallende vaststelling is dat niet alle OESO-landen deze ongunstige evolutie in dezelfde mate delen. De standaardafwijking in tabel 1, die een maatstaf is voor de spreiding van de ontwikkeling in de individuele landen rond de gemiddelde evolutie, neemt vooral wat de werkloosheid betreft, sterk toe. Dit wijst erop dat de verschillende landen, niettegenstaande ze getroffen werden door gelijkaardige schokken, erg uiteenlopend reageerden. Japan, de twee Scandinavische landen en Oostenrijk (ook al kent deze laatste een minder gunstige ontwikkeling van de werkgelegenheid) tonen aan dat een dramatische stijging van de werkloosheid, zoals in België, Nederland, het Verenigd Koninkrijk of Frankrijk, niet onvermijdbaar was.

Ondanks deze duidelijke vaststellingen, wensen we er toch op te wijzen dat bij de beoordeling van dergelijk cijfermateriaal de nodige voorzichtigheid geboden is. Zo spreken b.v. de evolutie van de werkloosheid en de werkgelegenheid niet altijd dezelfde taal. We stipten Oostenrijk reeds aan als één voorbeeld. Italië is een tweede: ondanks een meer dan behoorlijke groei van de werkgelegenheid sinds 1974, blijft de werkloosheid heel wat hoger dan het gemiddelde.

Vanuit eenzelfde voorzichtigheid maken economen ook vaak gebruik van zgn. synthetische indicatoren (tabel 2). Zo geeft de "discomfort-indicator" (indicator van onbehagen) de som van de werkloosheidsgraad en de inflatiegraad weer. Dit kengetal penaliseert a.h.w. die landen die een lage werkloosheid slechts ten koste van een opgedreven inflatie realiseren. Een gelijkaardige gedachtengang gaat schuil achter de "performance-indicator" van Calmfors en Driffill. Thans worden de werkloosheidsgraad en het tekort op de lopende rekening van de betalingsbalans bij elkaar opgeteld. Bij een vergelijking van de

Tabel 1
Macro-economische prestaties van OESO-landen
(werkloosheid, werkgelegenheid)

Land	Werkloosheidsgraad ^(a)			Werkgelegenheid ^(b)		
	70-73	74-80	81-87	70-73	74-80	81-87
VSA	5,4	6,8	7,8	2,3	2,3	1,8
Japan	1,3	1,9	2,6	1,1	0,7	0,9
W.-Duitsland	0,8	3,5	7,4	0,6	-0,3	-0,2
Frankrijk	2,7	4,9	9,3	1,0	0,3	-0,2
Ver. Koninkrijk	2,6	4,5	10,8	0,3	0,0	0,2
Italië	5,5	6,4	9,4	-0,1	0,8	0,6
België	2,1	5,9	11,7	0,9	0,0	-0,3
Nederland	2,6	5,4	13,2	0,2	0,4	-0,2
Zweden	1,9	1,5	2,4	0,6	1,1	0,5
Noorwegen	1,5	1,8	2,6	0,7	1,9	1,6
Oostenrijk	1,0	1,5	3,3	0,3	0,3	0,1
Gemiddelde ^(c)	2,5	4,0	7,3	0,7	0,7	0,4
Stand. afw.	1,5	2,0	3,8	0,6	0,8	0,7

(a) gemiddelde over de beschouwde periode; in % van de actieve bevolking

(b) gemiddelde jaarlijkse groeivoet over de beschouwde periode

(c) ongewogen gemiddelde (alle verder in dit werk opgenomen gemiddelden zijn ongewogen)

Bron: berekening op basis van OECD, *Economic Outlook*, Parijs, juni 1989.

Tabel 2
Samengestelde indicatoren van macro-economische prestaties in de OESO-landen
(Discomfort- en Performance-indicator)

Land	Discomfort-indicator ^(a)			Performance-indicator ^(b)		
	70-73	74-80	81-87	70-73	74-80	81-87
VSA	10,3	16,1	12,5	5,4	6,8	9,8
Japan	8,8	11,8	4,6	-0,2	1,8	0,1
W.-Duitsland	6,1	8,3	10,2	0,1	2,8	5,4
Frankrijk	8,7	16,1	17,0	2,4	4,9	9,9
Ver. Koninkrijk	10,7	20,5	17,1	2,0	5,1	9,9
Italië	12,1	23,2	20,7	5,0	6,2	10,0
België	7,3	14,1	17,2	-0,8	6,8	12,0
Nederland	9,3	12,5	16,1	1,4	3,9	10,1
Zweden	8,7	11,9	10,0	0,8	3,3	3,6
Noorwegen	9,4	10,8	11,3	3,6	8,1	1,4
Oostenrijk	6,8	7,8	7,2	1,7	3,4	3,5
Gemiddelde	8,9	13,9	13,1	1,9	4,8	6,9
Stand. afw.	1,7	4,6	4,7	1,9	1,9	4,0

(a) som van werkloosheids- en inflatiegraad, periodegemiddelde

(b) som van werkloosheidsgraad en lopend tekort op de betalingsbalans in % van het BNP

Bron: cf. tabel 1

economische prestaties worden landen die een lage werkloosheid bereiken mits een op termijn onhoudbaar expansief beleid (cf. tekort op de lopende rekening) dan eveneens gesanctioneerd.

Globaal bekeken, bevestigen de cijfers in tabel 2 onze bevindingen m.b.t. tabel 1, nl. de verslechtering van de economische situatie en de sterk uiteenlopende ontwikkelingen tussen de landen onderling. De enige afwijking vormt de lichte terugval van de *discomfort-indicator* in de jaren tachtig. De meer dan behoorlijke prestaties van Japan, Zweden, Noorwegen en Oostenrijk, evenals de relatief slechte ontwikkelingen in België, Nederland, het Verenigd Koninkrijk enz. komen echter ook hier tot uiting. Vermeldenswaard is verder de goede prestatie van de VS in de jaren tachtig zoals weergegeven door de *discomfort-indicator*: deze valt van een hoge 16,1 in de tweede helft van de jaren zeventig terug tot onder het gemiddelde van de opgenomen landen. Dat de VS deze gunstige evolutie echter enkel konden realiseren ten koste van hun buitenlands saldo, bewijst precies de relevantie van de *performance-indicator*.

4. Loonvorming en de werking van de arbeidsmarkt

Economen hebben van oudsher werkloosheid in verband gebracht met de loonvorming. De loonontwikkeling vormt echter slechts één (wellicht het belangrijkste) aspect van de werking van de arbeidsmarkt.

Om de arbeidsmarktfunctionering weer te geven, werden dan ook diverse maatstaven bedacht. We behandelen achtereenvolgens: (a) de reële loonkloof; (b) de macro-economische loonflexibiliteit; (c) de micro-economische efficiëntie van de arbeidsmarkt.

(a) De reële loonkloof drukt het verschil uit tussen de feitelijke hoogte van het reële loon in een economie en het (doorgaans lager) "verantwoord" loon, d.i. het reële loon waarmee volledige werkgelegenheid zou overeenstemmen. Deze laatste grootheid dient echter te worden geraamd, uitgaande van een basisjaar waarin grosso modo volledige werkgelegenheid heerste, en mits rekening te houden met de ondertussen opgetreden produktiviteitsverbeteringen. Er ontstaat dan een reële loonkloof indien de reële lonen sneller stijgen dan de trendmatige toename van de produktiviteit.

Weliswaar wordt in dit verband het reële loon vanuit het oogpunt van de producenten bedoeld (uitgedrukt in producentenprijzen). Overigens impliceert loonindexatie gebaseerd op de consumptieprijsindex dat, bij een olieschok, het reële loon in termen van de producentenprijs stijgt (hoewel het reële loon in termen van de consumptieprijs constant blijft).

Een concrete empirische invulling van de loonkloof is slechts mogelijk mits men vereenvoudigende hypothesen invoert. Dit verklaart meteen de sterk uiteenlopende resultaten die we in de literatuur terugvinden. Tabel 3 geeft daarvan een voorbeeld.

Tabel 3
Alternatieve schattingen van de loonkloof^(a) voor een aantal OESO-landen
(berekeningen van M. Bruno (1986) en R. Gordon (1988))

Land	Bruno (1964-69 = 0)			Gordon (1972 = 0)		
	1973	1981	1983	1975	1981	1986
VSA	3,1	5,0	4,9	-2,8	-3,9	-4,7
Japan	9,8	23,4	16,4	14,6	9,5	6,3
W.-Duitsland	8,0	17,1	9,6	3,1	0,7	-7,4
Frankrijk	-0,3	2,7	4,1 ^(b)	7,1	5,7	-2,1
Ver. Koninkrijk	3,1	14,3	13,9	2,5	-1,7	-5,3
Italië	10,9	6,5	2,9	1,5	-4,6	-12,6
België	18,7	31,9	24,2 ^(b)	12,7	11,3	-6,4
Nederland	-2,2	-16,1	-20,4 ^(b)	18,5	27,3	22,8
Zweden	-7,4	-7,6	14,6	2,6	1,3	-9,5
Noorwegen	0,6	8,8	6,4	6,8	-7,4	-7,1
Gemiddelde	4,4	8,6	7,7	6,7	3,8	-2,6
Stand. afw.	7,2	13,4	11,3	6,3	9,7	9,7

(a) % afwijking tussen het feitelijk reële loon en het reële loon corresponderend met "volledige werkgelegenheid".

(b) cijfer voor 1982

Berekeningen van de reële loonkloof kunnen erg uiteenlopen, zelfs voor eenzelfde land. De enige constanten in de tabel betreffen de groei van een loonkloof in de eerste helft van de jaren zeventig en de afname of het verdwijnen ervan in de jaren tachtig. Tevens noteren we de voor onze werkgelegenheid ongunstige Belgische situatie.

(b) Nauw verwant met de reële loonkloof is het begrip macro-economische loonflexibiliteit. Ook hier staat de nationale loonvorming immers centraal. Een onderscheid wordt gemaakt tussen nominale en reële loonflexibiliteit (of omgekeerd, rigiditeit). Beide indica-

toren weerspiegelen de volgende aspecten van de loonontwikkelingen:

1. de mate waarin de nominale lonen zich op korte termijn (b.v. binnen het jaar) aan de prijsinflatie aanpassen,
2. de mate waarin werkloosheid een neerwaartse druk op de nominale loonontwikkeling in de economie uitoefent,
3. de gevoeligheid van de nominale lonen voor veranderingen in de arbeidsproductiviteit en de wijzigingen in de internationale ruilvoet (cf. olieschokken)¹.

Het spreekt vanzelf dat de nominale loonflexibiliteit wordt bevorderd wanneer de nominale lonen zich snel aanpassen aan de prijsinflatie en erg gevoelig zijn voor de verandering in de arbeidsproductiviteit, de internationale ruilvoet en de evolutie van de werkloosheid.

Enigszins anders is het gesteld met de reële loonflexibiliteit. De reële lonen betreffen, per definitie, de nominale lonen gecorrigeerd voor prijswijzigingen. Wanneer, bijgevolg, prijswijzigingen (b.v. ingevolge een olieschok) zich snel doorzetten in de nominale lonen, zal het reële loon weinig of geen verandering ondergaan en rigide blijven. Snelle aanpassing van de nominale lonen aan de prijsinflatie staat dus reële loonflexibiliteit in de weg. Anderzijds zal een grote gevoeligheid van de nominale lonen voor de evolutie van de werkloosheid of de produktiviteit, zoals tot nominale flexibiliteit, ook bijdragen tot reële flexibiliteit.

Theoretisch inzicht leert dat nominale en reële loonflexibiliteit niet zonder belang zijn bij de verwerking van vraag- en aanbodschokken. Ongunstige aanbodschokken b.v. (cf. jaren zeventig) gaan namelijk in de regel gepaard met een toename van de inflatie en een daling van het reële loon waarmee volledige werkgelegenheid zou worden gerealiseerd (cf. "verantwoord" loon). Typisch leidt dit dan ook tot (meer) werkloosheid. Indien de lonen reëel echter flexibel zijn, zal de toename van de werkloosheid beperkt blijven. Omgekeerd geldt dan weer dat in het geval van een gunstige aanbodschok (b.v. de olieprijsdaling van 1986) nominale loonflexibiliteit de economische prestaties

1 In een typische loonvergelijking, $w_t = a + bp_t - cU_t + dq_t$, hangen deze 3 aspecten samen met de coëfficiënten b , c en d . In deze vergelijking staat w_t voor de nominale loongroei, p_t voor de prijsinflatie, U_t voor de werkloosheidsgraad en q_t voor de produktiviteitsgroei (en/of de verandering van de internationale ruilvoet), telkens in de periode t . Een hoge c en d dragen bij tot zowel nominale als reële loonflexibiliteit; een hoge b (tenderend naar 1) bevordert nominale flexibiliteit, maar staat reële flexibiliteit in de weg.

ten goede komt: de snelle aanpassing van de lonen aan de (dalende) inflatie bevordert dan het desinflatieproces.

Ook bij vraagschokken is vooral nominale flexibiliteit relevant: nominale loonflexibiliteit remt de outputeffecten van vraagschokken af. Zo zullen b.v. landen met rigide nominale lonen bij een restrictief vraagbeleid meer werkloosheid ondergaan.

Macro-econometrische loonvergelijkingen (cf. voetnoot 1) pogen een inzicht te verstrekken in de gevoeligheid van de lonen voor de genoemde factoren. In de literatuur vinden we reeds talrijke van dergelijke loonvergelijkingen terug. Conceptuele en empirische problemen bemoeilijken echter vaak de interpretatie en de vergelijkbaarheid van de schattingsresultaten. Dit neemt niet weg dat de beschikbare onderzoeksresultaten toch opvallende verschillen in het loonvormingsproces tussen landen aan het licht brengen. In tabel 4 worden (uit loonvergelijkingen afgeleide) schattingen van macro-economische loonrigiditeit gepresenteerd.

Tabel 4
Indicatoren van macro-economische loonrigiditeit
(berekeningen van Grubb e.a. en Coe)

Land	Reële loonrigiditeit		Nominale loonrigiditeit	
	Grubb	Coe ^(a)	Grubb	Coe
VSA	1,09	0,67	3,14	3,35
Japan	0,13	0,28	0,18	0,14
W.-Duitsland	1,54	1,76	0,36	3,52
Frankrijk	0,51	1,52	0,29	4,56
Ver. Koninkrijk	2,39	1,94	0,78	4,85
Italië	1,17	1,48	0,61	4,44
België	0,68	—	1,12	—
Nederland	0,49	1,07	0,17	2,14
Zweden	0,39	—	0,22	—
Noorwegen	1,43	—	1,03	—
Oostenrijk	0,40	0,83	0,20	2,49
Gemiddelde	0,93	1,19	0,74	3,19
Stand. afw.	0,64	0,54	0,83	1,47

(a) Coe berekent zowel de loonrigiditeit op korte als op lange termijn. De opgenomen cijfers betreffen de korte termijn.

Tabel 4 toont de grote verschillen inzake loonrigiditeit tussen de OESO-landen (al zijn de resultaten niet altijd even eenduidig). Japan, Zweden en Oostenrijk werpen zich op als de minst rigide (meest flexibele) economieën, zowel wat de nominale als wat de reële lonen betreft. Het Verenigd Koninkrijk kenmerkt zich door de meest rigide loonvorming. Zoals de VS aantonen, dienen nominale en reële rigiditeit (flexibiliteit) echter niet noodzakelijk samen te gaan.

Weliswaar geldt voor alle landen dat de nominale lonen zich op termijn aan de consumptieprijsstijging zullen aanpassen. Belangrijk in de korte termijn is nochtans de snelheid waarmee de aanpassing gebeurt. Zo blijken de Verenigde Staten en Canada een trage aanpassing te kennen, in tegenstelling met de meeste Europese landen. Dit zou op zijn beurt verband houden met de Amerikaanse procedure om loonakkoorden voor een periode van drie jaar af te sluiten en met de beperkte toepassing van loonindexatie in dit land (cf. arbeidsmarkt-instituties).

Slechts in enkele landen volgt de loonontwikkeling de evolutie van de produktiviteit min of meer op de voet. Dit geldt eveneens voor de veranderingen in de internationale ruilvoet.

Ten slotte brengen de schattingen ook markante verschillen tussen landen inzake de invloed van de werkloosheid op de loonontwikkeling aan het licht. In Japan en Zweden oefent de werkloosheid b.v. een sterke neerwaartse invloed op de loonstijgingen uit. Dat is b.v. veel minder het geval in België, terwijl er in het Verenigd Koninkrijk nauwelijks sprake is van enige invloed van de werkloosheid op het verloop van de lonen. In dit laatste geval dreigt de economie in een toestand van hysteresis (letterlijk: uit- of achterblijven) te belanden. De benodigde reële loondaling blijft nl. uit, zodat de eliminatie van het aanbodoverschot op de arbeidsmarkt (werkloosheid) niet plaatsvindt.

(c) Om een vollediger beeld van de functionering van de arbeidsmarkt te verkrijgen moeten, ten slotte, ook indicatoren van de micro-economische efficiëntie van de markt worden beschouwd. Het betreft hier de vraag in hoeverre onevenwichten op sectoriële, geografische en/of professionele deelmarkten worden weggewerkt. Dit houdt verband met de mate waarin de (arbeids-)markt haar signalisatie- en motivatierol vervult en het succes dat daarbij wordt geboekt.

Indicatoren van de micro-economische efficiëntie zijn o.m. de omvang van de niet-loonkosten en de daarmee samenhangende loonwag (verschil tussen de bruto-arbeidskosten voor de werkgever en het nettoloon voor de werknemer), de breedte van de loonwaaier over industrieën en beroeps categorieën (d.w.z. de relatieve loonspreiding), de graad van arbeidsmobiliteit (cf. tabel 5).

Tabel 5

Indicatoren van micro-economische flexibiliteit van de arbeidsmarkt

Land	Relatieve loon-spreiding ^(a)		jobmobiliteit ^(b) "job turnover"			belastingvoet ^(c) op lonen (1983)	
	1975	1986	Jobs met een duur-tijd van minder dan 2 jaar (in % van het totaal)	70-74	80-84	gemiddeld	marginaal
VSA	25	28	39	48	40	28,2	42,6
Japan	26	29	19	25	18	19,1	39,9
W.-Duitsland	17	19	19	33	25	36,6	57,0
Frankrijk	15	14	18	20	14	47,6	59,7
Ver. Koninkrijk	19	19	24	30	20	39,0	54,5
Italië	22	13	13	28	11	48,9	62,7
Canada	22	26	—	—	—	29,2	42,7
België	19	20	18	—	—	48,1	61,7
Nederland	15	16	28	—	—	37,5	73,5
Zweden	9	10	—	26	18	61,7	73,0
Noorwegen	19	25	—	—	—	50,4	63,0
Denemarken	10	10	27	—	—	53,4	71,2
Oostenrijk	21	25	—	—	—	40,6	64,0
Gemidd.	18,4	19,5	22,8	30,0	20,9	41,6	58,9
Stand.afw.	5,0	6,4	7,3	8,3	8,8	11,2	10,9

Bronnen en aard van de data:

- (a) Bureau of Labor Statistics (voor Noorwegen: Verenigde Naties), geciteerd door Freeman; variantie van het loonniveau (logaritme) over sectoren, vermenigvuldigd met 100. Data voor Nederland en België betreffen 1985 i.p.v. 1986.
- (b) OECD, geciteerd door Emerson; "job turnover" betreft het jaarlijks percentage werknemers dat ofwel een betrekking aanvaardt, ofwel zijn betrekking verlaat (door pensionering of ontslag, gedwongen of op eigen initiatief).
- (c) McKee e.a.; aandeel van de brutoloonkost dat naar belastingen afvloeit (patronale en werknemersbijdragen voor S.Z., bedrijfsvoorheffing, indirecte belasting). De weergegeven cijfers betreffen de situatie van de gemiddelde loontrekker (gehuwd, 2 kinderen) in de verwerkende nijverheid.

We noteren een grote gelijkheid van beloning tussen de sectoren in Zweden en Denemarken. In de VS, Japan, Canada en Oostenrijk blijken de lonen, daarentegen, erg gevoelig voor de specifieke situatie in de sector. De tabel toont tevens aan dat deze sectorgevoeligheid niet zonder meer mag worden beschouwd als oorzaak of gevolg van jobmobiliteit: ondanks de brede loonwaaier blijken de jobs in Japan een hoge graad van stabiliteit te vertonen. De belasting op arbeid is het hoogst in de Scandinavische landen, Italië, België en Frankrijk. Ze is het laagst in Japan, de VS en Canada.

5. Arbeidsmarktinstituties

De structurele kenmerken van de arbeidsmarkt verwijzen naar de institutionele zijde van de markt: de aard van de werkgevers-werknemersverhoudingen, de kenmerken van het collectief arbeids-overleg, de overheidsregulering zoals die b.v. tot uiting komt in de arbeidswetgeving (b.v. minimumloon), het stelsel van werkloosheidsvergoeding enz.

Uit de bovenstaande opsomming blijkt dat de structurele en institutionele zijde van de arbeidsmarkt eens te meer een complexe aangelegenheid is. Ze vormen enerzijds een onderdeel van de ruimere sociale en politieke instellingen van het land; anderzijds weerspiegelen arbeidsmarktinstituties ook het overheidsingrijpen in de markt.

De wijze waarop collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komen vormt een structureel gegeven waar economen veel aandacht aan geschonken hebben. Meestal werd echter een of ander deelaspect in de verf gezet. Veel aandacht is b.v. uitgegaan naar het niveau waarop de dominante loononderhandelingen plaatsgrijpen (cf. centralisatiegraad) en de mate waarin de werkgever-werknemersverhoudingen door corporatisme worden gekenmerkt. Maar ook andere institutionele kenmerken van de arbeidsmarkt, o.m. het stelsel van loonindexatie, het systeem van werkloosheidsuitkeringen, de syndicalisatiegraad en de mate van sociale consensus (zoals die b.v. blijkt uit de stakingsactiviteit) werden daarbij betrokken.

Uiteraard is dit alles niet zo maar in empirische maatstaven te vatten. Toch zijn verdienstelijke pogingen ondernomen, waarvan er enkele in tabel 6 worden weergegeven. De syndicalisatiegraad, m.a.w. het percentage van de werknemers dat bij een vakbond is aangesloten, kan b.v. een aanduiding geven over de potentiële sterkte van de arbeidersorganisatie(s). Arbeidsconflicten en stakingsactiviteit meten eerder de feitelijke graad van sociale consensus.

Centralisatie en corporatisme zijn aanverwante begrippen. De empirische "vertaling" gebeurt meestal in de vorm van een rangorde, waarbij het land met de meest corporatistische arbeidsmarkt het eerste rangnummer toegewezen krijgt, enz. In tabel 6 worden twee vaak gebruikte rangordes weergegeven.

Tabel 6
Indicatoren van arbeidsmarktstructuur in de OESO-landen

Land	Arbeidsverhoudingen (a)				Arbeidsmarktregulering (b)			
	syndicalisatie- graad	stakings- activiteit	corporatisme rangorde	centralisatie rangorde	vervangingsratio werkloosheidsuitkering 1974	1980	1984	institutiona- liseerde loonindexatie
VSA	24,7	24,3	13	12	11	10	7	neen
Japan	32,0	20,8	8	11	40	29	24	neen
W.-Duitsland	40,3	7,3	2	5	46	40	26	neen
Frankrijk	26,0	54,0	10	8	28	35	36	ja
Ver. Koninkrijk	53,7	57,4	9	9	32	22	18	neen
Italië	45,0	397,0	11	10	8	7	10	ja
Canada	35,0	87,2	12	13	60	41	38	neen
België	71,5	16,9	7	7	46	44	40 ^(c)	ja
Nederland	39,7	5,7	3	6	53	49	32	ja
Zweden	87,7	17,6	4	3	40	51	53	neen
Noorwegen	60,0	9,5	4	2	13	31	32	beperkt
Denemarken	83,3	44,3	6	4	65	60	54	ja
Oostenrijk	61,3	3,5	1	1	—	—	—	neen
Gemiddelde	50,8	57,3	—	—	36,8	34,9	30,8	—
Stand.afw.	20,0	100,9	—	—	18,1	15,4	14,2	—

Bronnen en aard van de data:

(a) syndicalisatiegraad: Freeman; gemiddelde over 1974, 1979 en 1984 (1985)
stakingsactiviteit: ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, en OECD, *Labour Force Statistics*; aantal werknemers per duizend dat betrokken was in arbeidsconflicten; gemiddelde over 1970-86.

corporatisme: Bruno en Sachs; centralisatie: Calmfors & Driffill.

(b) vervangingsratio: Chan-Lee e.a.; maatstaf voor de verhouding van de werkloosheidsuitkering tot het gemiddeld loon; in %.

loonindexatie: OECD, *Structural Adjustment and Economic Performance*, Parijs, OECD, 1987, hoofdstuk 3. De data betreffen de tweede helft van de jaren zeventig.
(c) cijfer voor 1982.

De rangorde van Bruno en Sachs (1985) is gebaseerd op vier criteria:
 (1) het niveau waarop de loononderhandelingen plaatsvinden;
 (2) de macht van de overkoepelende vakbond tegenover de lokale werknemersorganisatie;
 (3) de mate van coördinatie bij de werkgevers;
 (4) het bestaan van overlegorganen tussen werkgevers en werknemers op bedrijfsniveau.

Landen worden dan meer corporatistisch geacht, naarmate de loononderhandelingen op centraal niveau plaatsvinden, de loonovereenkomsten niet op lokaal niveau moeten worden goedgekeurd, de werkgevers goed georganiseerd zijn en structuren voor overleg op lokaal niveau voorhanden zijn. De rangorde van Calmfors en Driffill (1988) is gebaseerd op de mate van coördinatie binnen en tussen overkoepelende organisaties. De door hen gehanteerde criteria zijn:
 (1) het aantal overkoepelende vakbonden en hun samenwerking met lagere niveaus;
 (2) idem voor de werkgeversorganisaties;
 (3) de samenwerking tussen de overkoepelende werknemers- en werkgeversorganisaties.

Uiteraard zijn dergelijke rangorden nooit helemaal vrij van subjectieve beoordeling. Niettemin treffen we een vrij hoge mate van overeenstemming aan. Oostenrijk en de Scandinavische landen, b.v., worden meestal tot de landen met een hoge mate van centralisatie, resp. corporatisme gerekend. De Verenigde Staten en Canada bevinden zich typisch aan het andere eind. Vermeldenswaard is verder dat België meestal een middenpositie bekleedt. Dit houdt o.m. verband met de verzuiling van de vakbonden in ons land en met de belangrijke plaats die het sectoriële niveau (d.i. noch centraal, noch sterk gedecentraliseerd) in het arbeidsoverleg inneemt.

De complexiteit van de arbeidsmarktstructuur moge verder blijken uit een classificatie die aan een OESO-onderzoek werd ontleend. Daarbij ligt de klemtoon op de aard van de collectieve arbeidsverhoudingen in de bestudeerde landen (cf. tabel 7).

Ook hier wordt het niveau waarop de dominante arbeidsovereenkomsten worden afgesloten, als een belangrijk criterium gehanteerd (cf. centralisatiegraad). Verder houdt men rekening met de monopolisatiegraad van de onderhandelende partijen: de mate waarin werkgevers- en werknemersorganisaties als één representatief en uniform blok tegenover elkaar optreden. De OESO-classificatie hecht bovendien belang aan het bereik van de collectieve arbeidsakkoorden

Tabel 7
 OESO-typologie van collectieve arbeidsverhoudingen

Kenmerken van de arbeidsverhoudingen (inzake collectieve arbeidsonderhandelingen)	I omvattende onderhandelingen	II "job control" onderhandelingen	III "enterprise bargaining"	IV getragmenteerde onderhandelingen	V versnipperde onderhandelingen met verplichte arbitrage
1. bereik 2. niveau 3. inhoud 4. monopolisatiegraad 5. wettelijk kader 6. conflict/harmoniemodel	zeer breed sterk gecentraliseerd beperkt hoog significant harmoniemodel	eng gedecentraliseerd ruim laag significant conflictmodel	eng sterk gedecentraliseerd beperkt laag — harmoniemodel	— versnipperd — laag zwak conflictmodel	— versnipperd — laag sterk conflictmodel
	Oostenrijk, Noorwegen Zweden, Duitsland (Nederland, Zwitserland)	Canada, VS	Japan (Zwitserland)	Frankrijk, Italië VK, België (Nederland)	Australië Nieuw-Zeeland

Bron: op basis van OECD, *Structural Adjustment and Economic Performance*, o.c.

(d.i. het percentage van de arbeidsovereenkomsten dat eronder valt) en aan de inhoud van de collectieve overeenkomsten (d.i. de verscheidenheid van de punten die het voorwerp van dergelijke onderhandelingen uitmaken en, bijgevolg, de mate waarin de autonomie van lagere niveaus wordt beperkt). Ten slotte vormen het wettelijk kader waarin de collectieve arbeidsovereenkomsten plaatsgrijpen (hun rechtskracht, voorziene arbitrage en geschillenregeling) en de maatschappelijke positie die werknemers- en werkgeversorganisatie(s) innemen, bijkomende criteria om de arbeidsmarktstructuur te evalueren.

Op basis van de genoemde criteria worden vijf types van werkgevers-werknemersverhoudingen behouden, nl. landen met

- (1) allesomvattende collectieve onderhandelingen;
- (2) beroepsgebonden onderhandelingen;
- (3) bedrijfsgebonden onderhandelingen;
- (4) gefragmenteerde onderhandelingen;
- (5) gefragmenteerde onderhandelingen met verplichte arbitrage.

Tot de eerste categorie rekent de OESO-studie naast Oostenrijk en de Scandinavische landen ook Duitsland (en in mindere mate Nederland en Zwitserland, die kenmerken van andere types vertonen). Het collectief overleg wordt in deze landen gekenmerkt door ver doorgedreven centralisatie. De meeste arbeidsrelaties vallen er onder collectieve arbeidsovereenkomsten (breed bereik), doch anderzijds laat de beperkte inhoud voldoende ruimte voor differentiatie tussen sectoren, respectievelijk bedrijven. De collectieve arbeidsovereenkomsten hebben de prerogatieven van het bedrijfsmanagement dus geenszins aangetast. Vakbonden en werkgevers genieten verder een hoge mate van monopolie en representativiteit en voelen zich nauw betrokken bij de sociaal-economische agenda.

Beroepsgebonden onderhandelingen vormen in vele opzichten de tegenhanger van de allesomvattende. Dit type van interprofessionele verhoudingen sluit aan bij de Noordamerikaanse arbeidsmarkt (USA, Canada). Kenmerkende eigenschappen zijn de sterke decentralisatie (onderhandelingen per beroeps categorie), het enge bereik en de ruime inhoud. Er bestaat weinig convergentie tussen de vakbondsdoelelen en de doelstellingen van de overheid, resp. ondernemers, maar de representativiteit van de vakbonden is ook gering (cf. onderscheid tussen aangesloten en niet-aangesloten werknemers met mogelijke loonverschillen tussen beide).

Typisch ook is het Japanse model van "bedrijfsgebonden" arbeidsonderhandelingen. Verschillende kenmerken van dit type van onderhandelingen illustreren het belang van het bedrijfsniveau: de sterke decentralisatie, het enge bereik en de beperkte inhoud. Tevens is de monopolisatiegraad gering. Overigens zijn de Japanse arbeidshoudingen gekenmerkt door convergentie tussen werknemers- en ondernemersdoeleinden (de zgn. *lifetime employment*, die evenwel slechts op 10 % van de werknemers van toepassing is, vormt daarvan het bekendste voorbeeld).

Een vrij ongunstige combinatie van factoren typeert de zgn. gefragmenteerde onderhandelingen. Tot dit type van arbeidsmarkt worden Frankrijk, Italië en het Verenigd Koninkrijk gerekend. Ook België (en in mindere mate Nederland) horen in deze categorie thuis. Typische kenmerken zijn: onderhandelingen op diverse niveaus zonder onderlinge coördinatie, lage monopolisatiegraad (b.v. verschillende elkaar beconcurrerende vakbonden en geringe representativiteit aan werkgeverszijde), beperkte aandacht voor de sociaal-economische gevolgen van de afgesloten arbeidsovereenkomsten en afwezigheid van een wettelijk kader waarbinnen de collectieve onderhandelingen plaatsvinden. Op dit laatste punt noteert men een wezenlijk verschil met de gefragmenteerde onderhandelingen met verplichte arbitrage (Australië, Nieuw-Zeeland). De interprofessionele relaties in deze landen vertonen in vele opzichten gelijkenis met het Verenigd Koninkrijk. In het geval van arbeidsconflicten zijn consultatie en arbitrage echter wettelijk geregeld, hetgeen in de jaren zeventig en tachtig de industriële spanningen enigszins verlicht heeft en het beroep op staking heeft verminderd.

6. Empirische verbanden

Het empirisch onderzoek naar de samenhang tussen arbeidsmarktinstituties, loonvorming en macro-economische prestaties is behoorlijk uitgebreid. Aan de hand van tabel 8 beogen we van deze brede waai-er aan onderzoeksrapporten een samenvattend overzicht te presenteren. Het conceptueel denkkader dat we in figuur 1 ontwikkelden, is daarbij opnieuw onze leiddraad: de onderzoeksresultaten worden ingedeeld naargelang van de concrete relatie in dat kader waarop ze betrekking hebben.

Dat een dergelijk overzicht onvermijdelijk te kort schiet, ligt voor de hand. De enorme omvang van het empirisch onderzoek maakt dat

Tabel 8
Overzicht van het empirisch onderzoek

A. Onderzoek naar de relatie loonvorming → macro-economische prestaties

Onderzoekers	Onderzocht verband en periode	Bevindingen
Grubb, Jackman en Layard (1983)	* loonrigiditeit – werkloosheid * jaren 70	Verschillen tussen landen m.b.t. de evolutie van de werkloosheid zijn voornamelijk bepaald door verschillen in reële loonrigiditeit, en veel minder door verschillen in de omvang en de kracht van de aanbodschokken waardoor landen werden getroffen.
Klau en Mittelstädt (1986)	* loonrigiditeit – werkloosheid * jaren 70	Bevestiging van het positief verband tussen de reële loonrigiditeit en de werkloosheidstoename in landen.
Bruno (1986)	* reële loonloof – werkloosheid * reëel loonniveau – tewerkstelling en investeringen * 1962-82	Een toename van de reële loonloof leidt tot hogere werkloosheid. Er bestaat een negatief verband tussen het niveau van het reële loon, enerzijds, en de omvang van de tewerkstelling en van de investeringen, anderzijds.
McCallum (1986)	* reële loonloof – werkloosheid * jaren 80	De reële loonloof is niet langer een relevante determinant van de werkloosheid; de evolutie van de monetaire en budgettaire politiek wordt van doorslaggevend belang.
Dahrendorf e.a. (1986)	* arbeidsmobiliteit – arbeidsmarktwerking	Een hoge graad van externe mobiliteit van werknemers (tussen verschillende werkgevers via aanwerving en ontslag) zoals in de VS en een hoge graad van interne mobiliteit (binnen de firma) zoals in Japan, hebben gelijkaardige gunstige effecten voor de arbeidsmarktwerking. Europa bevindt zich in een ongunstige middenpositie.
Emerson (1988)	* tewerkstellingsregulering – arbeidsmarktwerking	Het sterk gederuleerd systeem m.b.t. aanwerving en ontslag in de VS kan niet tot ideaal worden uitgeroepen. Overdreven regulering zoals in een groot aantal Europese landen, dient echter te worden afgebouwd.
Gordon (1987)	* loonvorming – werkloosheid * jaren 70-80	Er bestaan tussen de Europese landen onderling geen statistisch significante verschillen wat de loonvorming betreft. Werkloosheidsverschillen kunnen dan ook niet verklaard worden vanuit die loonvorming en de structurele factoren aan de basis daarvan. Er kan niet worden aangevoerd dat de evolutie van de reële lonen aan de basis zou liggen van werkloosheidsverschillen tussen Europa, de VS en Japan. De relevantie van het loonloofconcept dient sterk ter discussie te worden gesteld. Daar tegenover moet het belang van de evolutie aan de vraagzijde van de economie in de jaren tachtig worden benadrukt ter verklaring van werkloosheidsverschillen.
Freeman (1988)	* reëel loonniveau – tewerkstelling * jaren 70-80	Reële loonmatiging bevordert tewerkstelling (wanneer gecorrigeerd wordt voor de evolutie van de reële groei).
Van Poeck (1989)	* loonrigiditeit – werkloosheid * jaren 70-80	Bevestiging van het positief verband tussen de reële loonrigiditeit en de werkloosheidstoename in landen.

B. Onderzoek naar de relatie arbeidsmarktinstituties → loonvorming

Onderzoekers	Onderzocht verband en periode	Bevindingen
Bruno en Sachs (1985)	* corporatisme – reële loonkloof * jaren 70	Corporatisme gaat de ontwikkeling van een reële loonkloof tegen.
Bean, Layard en Nickell (1986)	* corporatisme – loonflexibiliteit * 1959-83	Corporatisme verhoogt de reële loonflexibiliteit en draagt bij tot een noodzakelijke neerwaartse aanpassing van de reële lonen (in termen van consumptieprijzen) wanneer zich ongunstige importprijs- of belastingsschokken voordoen.
Newell en Symons (1987)	* corporatisme – loonflexibiliteit * 1955-83	Corporatisme verhoogt de reële loonflexibiliteit. Economieën die een hogere graad van corporatisme vertonen, zijn beter in staat ongunstige schokken (b.v. van de importprijzen) op te vangen.
Van Pooek (1987)	* indexatie – loonflexibiliteit * overheidstewerksstelling – loonflexibiliteit * 1960-83	Verschillen in indexatiegraad tussen landen dragen significant bij tot verklaring van verschillen in reële loonflexibiliteit (doorgedreven indexatie leidt tot meer reële loonrigiditeit). Geen verband tussen overheidstewerksstelling en reële loonrigiditeit.
Calmfors en Driffill (1988)	* centralisatie – loonflexibiliteit	In tegenstelling tot de studies m.b.t. corporatisme, kan niet worden aangetoond dat een hogere graad van centralisatie van de loononderhandelingen tot meer reële loonflexibiliteit zou leiden. Sterke theoretische argumenten worden aangedragen die suggereren dat niet alleen een hoge, maar ook een lage centralisatiegraad een gunstige invloed uitoefent op de reële loonflexibiliteit. Empirisch kan dit echter evenmin worden bevestigd.
Heylen en Verhulst (1990)	* centralisatie – loonflexibiliteit	Zowel een hoge als lage centralisatiegraad van de loononderhandelingen bevorderen de loongevoeligheid voor toenemende werkloosheid (en dragen dus bij tot zowel nominale als reële loonflexibiliteit).

C. Onderzoek naar de relatie arbeidsmarktinstituties → macro-economische prestaties

Onderzoekers	Onderzocht verband en periode	Bevindingen
Bruno en Sachs (1985)	* corporatisme – inflatie * jaren 70	Landen die een hogere graad van corporatisme vertonen, kennen een gunstiger evolutie van de inflatie (voor gegeven outputevolutie).
Black (1985)	* arbeidsmarktconsensus – inflatie * olie-afhankelijkheid – inflatie	Landen gekenmerkt door coöperatie en consensus in de arbeidsmarkt (lage stakingsactiviteit) vertonen een relatief gunstige evolutie van de inflatie na de eerste en de tweede olieschok. Landen gekenmerkt door hoge afhankelijkheid van ingevoerde olie vertonen een relatief ongunstige evolutie van de inflatie na de eerste olieschok. Wat de tweede olieschok betreft, kan deze relatie niet meer worden vastgesteld.
McCallum (1986)	* arbeidsmarktconsensus – inflatie * jaren 80	Landen gekenmerkt door consensus in de arbeidsmarkt (lage stakingsactiviteit) waren meer succesvol bij inflatiebestrijding.
Heitger (1987)	* corporatisme – economische groei * jaren 50-70	Zowel een hoge als een lage graad van corporatisme verzachten de negatieve invloed van ongunstige aanbodschokken op de groei van het BNP per capita. De monotone relatie tussen corporatisme en economische prestaties, zoals die o.a. door Bruno en Sachs werd vastgesteld, wordt bijgevolg doorbroken.
Calmfors en Driffill (1988)	* centralisatie – werkloosheid, inflatie, tewerksstelling * jaren 70-80	Landen gekenmerkt door ofwel een sterk gedecentraliseerd, ofwel een sterk gedecentraliseerd systeem van loononderhandelingen, vertonen betere economische prestaties.
Freeman (1988)	* relatieve loonspreiding – tewerksstelling * jaren 80	Landen met een erg lage of erg hoge relatieve loonspreiding (typisch landen met sterk gedecentraliseerde of gedecentraliseerde loononderhandelingen) kenden een betere evolutie van de tewerksstelling sinds 1979.

D. Onderzoek naar de "feedback" economische politiek → arbeidsmarktinstituties en loonvorming

Onderzoekers	Onderzocht verband en periode	Bevindingen
Chan-Lee, Coe en Prywes (1987)	* micro-economische politiek - flexibiliteit van de economie * jaren 80	Micro-economische politiek en institutionele veranderingen in de jaren tachtig, gestimuleerd door de overheid, ter bevordering van de flexibiliteit van de economie, blijken hoogstens erg bescheiden gevolgen te hebben gehad voor het loonvormingsproces.

alle onderzoekers en hun bevindingen onmogelijk kunnen worden vermeld. De bijdragen van de wel opgenomen auteurs zijn bovendien veel rijker dan tabel 8 laat blijken. Omwille van praktische redenen dienden wij ons echter te beperken tot de hoofdlijnen: bijkomende bevindingen, belangrijke nevenvoorwaarden, relevante nuances, evenals de klassieke uitzonderingen die de regel bevestigen, kunnen in een overzicht als het onze onmogelijk verwerkt worden. Bovendien betreffen alle weergegeven bevindingen partiële relaties, d.w.z. relaties die gelden onder de veronderstelling dat de economie voor het overige onveranderd blijft.

Ondanks deze beperkingen menen wij dat ons overzicht representatief kan worden genoemd voor het geleverd onderzoek en toelaat een aantal belangrijke en relevante conclusies te trekken.

Globaal beschouwd bevestigt het empirisch onderzoek het belang van de instituties en de werking van de arbeidsmarkt voor de economische prestaties van landen, zowel in de jaren zeventig als tachtig. R. Gordon is een van de weinige auteurs die het met deze stelling niet eens is.

Uit het onderzoek naar de relatie tussen arbeidsmarktwerking (loonvorming) en economische prestaties blijkt dat reële loonflexibiliteit de sleutel is naar succes (cf. Grubb, Klau, Bruno, Van Poeck). Landen die integendeel een hoge graad van rigiditeit van de reële lonen vertonen en die, als onmiddellijk gevolg, een hoge loonkloof ontwikkelen wanneer zich ongunstige schokken voordoen, krijgen af te rekenen met sterk oplopende werkloosheid, afnemende investeringen enz.

Het onderzoek van McCallum, evenals de bevindingen van Gordon, tonen echter aan dat deze "sleutel tot succes" niet zonder meer op iedere deur past: de waarde ervan is afhankelijk van de aard van de schokken waardoor de economie wordt getroffen. In de jaren tachtig, hoofdzakelijk getroffen door een ongunstige vraagevolutie (anti-inflatoir beleid), verliest de reële loonkloof relevantie als determinant van de werkloosheid.

Het onderzoek naar de impact van de arbeidsmarktinstituties wijst corporatisme aan als relevante determinant van de reële loonflexibiliteit: corporatistische arbeidsmarkten blijken meer flexibel te zijn. Ook op dit niveau dient echter de belangrijke nuancering te worden aangestipt die meer recent onderzoek (cf. Calmfors en Driffill, Heylen en Verhulst) aan deze geldende opvatting heeft aangebracht. In plaats van een monotone relatie die een hoge graad van corporatisme (of

centralisatie, in de visie van Calmfors en Driffill) vereenzelvigd met verhoogde loonflexibiliteit, wordt een niet-monotone relatie geponeerd, volgens welke niet alleen een hoge, maar ook een lage graad van corporatisme (centralisatie) tot flexibiliteit bijdraagt.

Het onderzoek naar de relatie tussen arbeidsmarktinstituties en economische prestaties bevestigt trouwens deze niet-monotone relatie (cf. Heitger, Calmfors en Driffill, Freeman). Landen die zich aan een van beide uiteinden bevinden op een schaal van hoge naar lage graad van corporatisme of centralisatie, kunnen betere economische prestaties voorleggen. In die zin wordt vroeger onderzoek naar monotone relaties (Bruno en Sachs, Black, McCallum) vervolledigd.

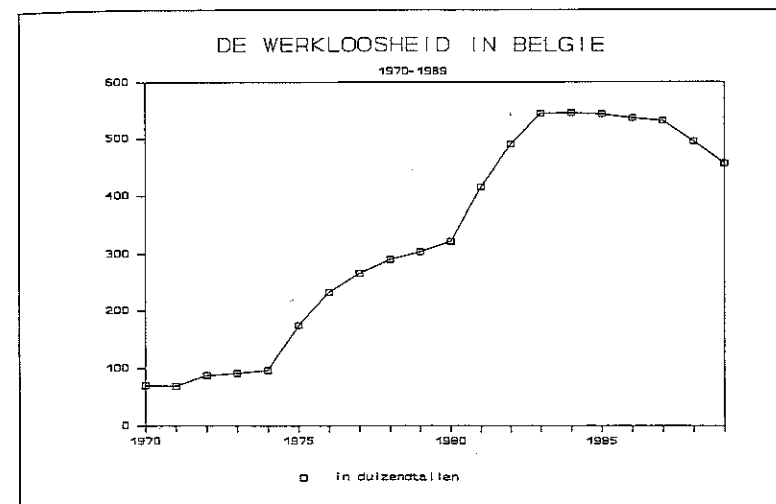
Het uitgevoerde empirisch onderzoek is o.i. erg belangrijk. De conclusies ervan zijn trouwens niet altijd zoals misschien algemeen zou worden verwacht. Inderdaad, de algemene strekking van de arbeidsmarktpolitiek in de meeste OESO-landen in de jaren tachtig (cf. Chan-Lee e.a.) weerspiegelt een zeker geloof in de suprematie van gedereguleerde en gedecentraliseerde arbeidsmarkten, die het dichtst de vrije markt benaderen. Nochtans kan het uitgevoerde onderzoek nergens een dergelijke suprematie bevestigen. Sterk ontwikkelde overlegstructuren en centralisatie sluiten geenszins een flexibele arbeidsmarktwerking uit (cf. Calmfors en Driffill, Heitger). De bevindingen van Emerson en Dahrendorf spreken in dezelfde zin.

Tot slot wensen we te benadrukken dat, indien het bovenstaande de indruk zou hebben gewekt dat er een vrij eenvoudig verband bestaat tussen arbeidsmarktinstituties en macro-economische prestaties, deze indruk thans ten stelligste dient te worden gecorrigeerd. Er is geen a priori indicatie dat een bepaald type van arbeidsmarkt of van collectieve arbeidsverhoudingen te allen tijde betere arbeidsmarktprestaties zou opleveren.

7. België

Het ligt voor de hand aan het eind van deze bijdrage de aandacht op de Belgische arbeidsmarkt toe te spitsen. Zoals bekend kende ons land tot voor kort een ongunstige ontwikkeling van de werkloosheid en de werkgelegenheid. Zo blijkt uit figuur 2 dat het aantal werklozen tot 1984 onafgebroken toenam, met uitgesproken stijgingen in de periode 1975-76 en in het begin van de jaren tachtig. Sinds 1985 is evenwel een kentering ingetreden, die vooral de jongste twee jaren aan kracht gewonnen heeft. Ook voor het begin van de jaren negentig wordt trouwens een verdere daling van de werkloosheid verwacht. Dit neemt niet weg dat de Belgische werkloosheid in internationaal perspectief hoog blijft (cf. tabel 1).

Figuur 2

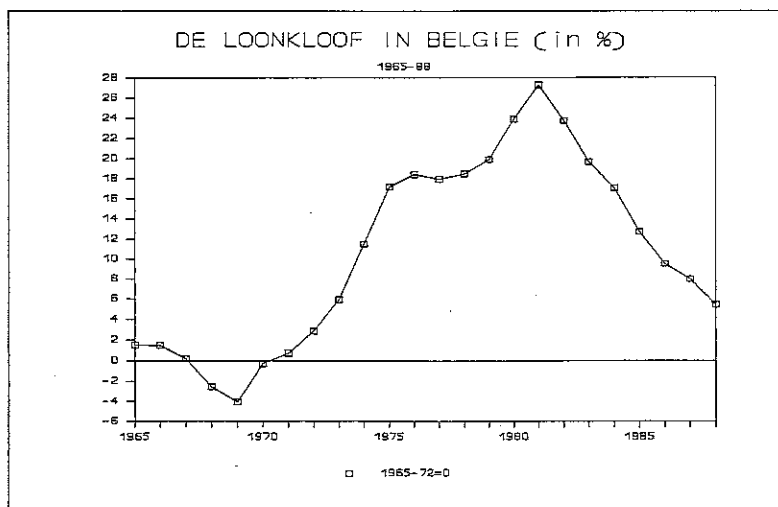


Bron: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, *De Beroepsbevolking in België: 2. Overzichtstabellen vanaf 1970*, Brussel, oktober 1989. De cijfers betreffen de werkloze beroepsbevolking, inclusief de niet-werkzoekende oudere werklozen.

Uiteraard oefenen internationale factoren op een kleine open economie een belangrijke invloed uit (twee olieprijschokken, wereldrecessie in 1975 en 1980-81, opkomst van nieuw geïndustrialiseerde landen). Maar niettemin verklaren ook interne elementen, met name de binnenlandse loonontwikkeling, de arbeidsverhoudingen en de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen, in niet geringe mate de evolutie van de werkloosheid in ons land.

Dat de loonontwikkeling in België tijdens de jaren zeventig ontspoorde, blijkt o.m. uit de omvang van de loonkloof, die voortdurend opliep om in 1981 een toppunt te bereiken (cf. figuur 3). De forse reële loonstijgingen in de eerste helft van de jaren zeventig (o.m. nog vóór de eerste olieschok) en tijdens de periode 1979-81 dragen reeds heel wat bij tot een verklaring van deze ontwikkeling. Sinds 1982 heeft de reële loonmatiging een substantiële daling van de loonkloof teweeggebracht, hoewel er indicaties voorhanden zijn dat ze niet volledig kon worden gedicht. Het treft verder hoe de werkloosheidsevolutie de beweging van de loonkloof volgt, al lijken vooral de heilzame effecten van een vernauwing van de loonkloof met veel vertraging op te treden.

Figuur 3



Bron: eigen berekening, gebaseerd op IMF, *International Financial Statistics Yearbook* en OECD diskettes.

Bij dit alles zijn de arbeidsmarktinstuties en de aard van de collectieve arbeidsverhoudingen niet zonder belang. Zo heeft het stelsel van automatische loonindexatie een onmiskenbare rol gespeeld. Niettegenstaande dit stelsel in de jaren zestig vrij probleemloos functioneerde en tot op zekere hoogte de sociale vrede in de hand werkte, droeg het in de jaren zeventig (toen de olieschokken en de ermee gepaard gaande groeivertraging een meer flexibele loonvorming behoefden) bij tot een hoge mate van neerwaartse reële loonrigiditeit.

Vermeldenswaard is dat het indexatiestelsel juist in het begin van de jaren zeventig nog werd uitgebreid en veralgemeend. Pas in 1982 werd, in het kader van de devaluatie van de BF, een tijdelijke opschorting doorgevoerd. In tegenstelling tot de meeste OESO-landen kent ons land sinds september 1983 opnieuw het systeem van automatische loonaanpassing, zij het met een tragere aanpassing van de lonen aan de index van de consumptieprijs dan voorheen het geval was. Dit zou in de toekomst (cf. verhoging indirecte belastingen) andermaal een structurele handicap kunnen vormen. Anderzijds mag natuurlijk niet worden vergeten dat, b.v. in geval van gunstige aanbodschokken (cf. olieprijsdaling in 1986), loonindexatie voordelig kan werken.

De beperkte arbeidsmobiliteit (sectorieel, regionaal, professioneel) vormt tevens een ongunstig facet van de Belgische arbeidsmarkt. Deze wordt o.m. in de hand gewerkt door de ineengedrukte loonwaaier, de hoge registratiekosten bij het verwerven van een woning, het vrij gunstige regime van werkloosheidsuitkeringen. (De uitkeringen voor niet-gezinshoofden werden evenwel gevoelig verminderd.) Kenmerkend is trouwens het hoge aandeel van de uitgaven voor een "passieve" bestrijding van de werkloosheid (d.w.z. werkloosheidsuitkeringen, vervroegde pensionering) in het totaal van de overheidsuitgaven voor arbeidsmarktprogramma's (75 % in België in 1987 t.o.v. gemiddeld 64 % in de andere OESO-landen)².

Ook inzake fiscale en parafiscale behandeling van de produktiefactor arbeid neemt België een ongunstige plaats in, naast o.a. de Scandinavische landen en Nederland.

In ons land worden de arbeidsverhoudingen verder traditioneel gekenmerkt door een uitgebreid net van geïnstitutionaliseerde onderhandelingen en overleg, dat kort na WO II werd ontwikkeld. Deze structurele omkadering heeft doorgaans behoorlijk gefunctioneerd, hetgeen de geringe mate van sociale onrust verklaart.

Negatief zijn echter de overwegende positie die het sectorieel overleg inneemt (cf. intermediair niveau) en de dominante plaats die de loonakkoorden in het geheel van de collectieve arbeidsovereenkomsten hebben. Loonstijgingen werden van werkgeverszijde in het verleden al te gemakkelijk beschouwd als een substituut voor andere vakbondseisen (b.v. medebeheer).

² Zie OCDE, *Perspectives de l'Emploi*, Parijs, OCDE, september 1988, p. 93.

Niettegenstaande dit globaal behoorlijk functioneren, kan men in de jaren zeventig toch van een verslechtering van de arbeidsrelaties en buitensporige loonstijgingen gewagen. Herinneren we er trouwens aan dat de regering-Martens V bij de uitbouw van haar programma (1982) het stelsel van bijzondere machten hanteerde, waarbij het werkgevers-werknemersoverleg voor een periode van vijf jaar buiten spel werd gezet. Nu de loononderhandelingen opnieuw vrij zijn (vanaf 1987), hanteert de overheid trouwens de zgn. competitiviteitsnorm (1983) die haar toelaat in de loonvorming in te grijpen, indien de Belgische loonevolutie in vergelijking met de zeven belangrijkste handelspartners uit de pas loopt. Het behoeft echter geen betoog dat – ondanks deze stok achter de deur – de recente verslechtering van het sociaal klimaat in ons land een bedreiging vormt voor de moeizaam bereikte vooruitgang.

Bibliografie

- BEAN, C., LAYARD, N. en S. NICKELL, (1986), "The rise in unemployment: a multi-country study", *Economica*, 53, Supplement, blz. 1-22.
- BLACK, S., (1985), "Learning from adversity: policy responses to two oil shocks", *Essays in International Finance*, December, nr. 160.
- BRUNO, M., (1986), "Aggregate supply and demand factors in OECD unemployment", *Economica*, 53, Supplement, blz. 35-52.
- BRUNO, M. en J. SACHS, (1985), *Economics of worldwide stagflation*, Oxford, Basil Blackwell.
- CALMFORS, L. en J. DRIFILL, (1988), "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy*, April, blz. 13-61.
- CHAN-LEE, J. H., COE, D. T. en M. PRYWES, (1987), "Microeconomic changes and macroeconomic wage disinflation in the 1980s", *OECD Economic Studies*, Spring, nr. 8, blz. 121-57.
- DAHRENDORF, R., e.a., (1986), *Labour Market Flexibility*, OECD, Parijs, Juni.
- EMERSON, M., (1988), "Regulation or deregulation of the labour market: Policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in the industrialized countries", *European Economic Review*, April, 32, nr. 4, blz. 785-817.
- FREEMAN, R., (1988), "Labour market institutions and economic performance", *Economic Policy*, April, blz. 63-80.
- GORDON, R., (1987), "Wage gaps vs. output gaps: is there a common story for all Europe?", *NBER Working Paper*, nr. 2454.
- GORDON, R., (1988), "Back to the future: European unemployment today viewed from America in 1939", *Brookings Papers on Economic Activity*, nr. 1, blz. 271-304.
- GRUBB, D., JACKMAN, R. en R. LAYARD, (1983), "Wage rigidity and unemployment in OECD countries", *European Economic Review*, March/April, 21, blz. 11-39.

- HARTOG, J. en J. THEEUWES, (1989), "Ontwikkelingen in de arbeidseconomie", *Economisch Statistische Berichten*, 25 januari, blz. 83-91.
- HEITGER, B., (1987), "Corporatism, technological gaps and growth in OECD countries", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 123, Heft 3, blz. 463-73.
- HEYLEN, F. en P. VERHULST, (1990), "The Phillips curve slope and the cost of disinflation in the 1980s. An institutional account of differences among OECD countries" *SESO Rapport*, Studiecentrum voor Economisch en Sociaal Onderzoek, UFSIA, Februari, nr. 90/242.
- KLAU, F. en A. MITTELSTÄDT, (1986), "Labour market flexibility", *OECD Economic Studies*, Spring, 4, nr. 6, blz. 7-45.
- MCCALLUM, J., (1983), "Inflation and social consensus in the seventies", *The Economic Journal*, December, 93, blz. 784-805.
- MCCALLUM, J., (1986), "Unemployment in the OECD countries in the 1980s", *The Economic Journal*, December, 96, blz. 942-960.
- McKEE, M., VISSER, J. en P.G. SAUNDERS, (1986), "Marginal tax rates on the use of labour and capital in OECD countries", *OECD Economic Studies*, Autumn, 4, nr. 7, blz. 45-101.
- NEWELL, A. en J. SYMONS, (1987), "Corporatism, laissez-faire and the rise in unemployment", *European Economic Review*, 31, blz. 567-614.
- OECD, (1987), *Structural Adjustment and Economic Performance*, Parijs, OECD.
- VAN POECK, A., (1987), "Labour market characteristics, stabilization policy and real wage rigidity", *Tijdschrift voor Economie en Management*, nr. 2, blz. 189-213.
- VAN POECK, A., (1989), "Wage formation, labor market characteristics and the EMS", *SESO Rapport*, Studiecentrum voor Economisch en Sociaal Onderzoek, UFSIA, Februari, nr. 89/235.

Abstract

Labour Market Institutions, Wage Formation and Macroeconomic Results

In recent years macroeconomic research has paid more than average attention to the rôle of labour market characteristics for macroeconomic performance. This paper attempts to present a survey of the relevant literature. It clarifies the relationship between labour market institutions, wage formation and macroeconomic results, and summarizes the main findings of existing empirical studies. Further, these findings are used to shed some light on the performance of the Belgian economy during the 1970s and 1980s.