

Loonmatiging en het poldermodel in historisch perspectief¹

In deze beknopte historische schets van het poldermodel wordt betoogd dat deze manier om de arbeidsverhoudingen te reguleren vooral gefunctioneerd heeft als een instrument om in tijden van 'nood' door middel van loonmatiging het loonaandeel in het nationaal inkomen te verlagen, om op die manier het tempo van economische groei te verhogen en meer werkgelegenheid te scheppen. Het was gebaseerd op centraal overleg door landelijke organisaties die in staat waren free rider-gedrag van individuele bonden en werkgevers te onderdrukken. Als deze analyse correct is, is er alle reden voor werkgevers en overheid om ervoor te zorgen dat de vakbeweging in de toekomst de centrale rol in dit poldermodel kan blijven vervullen.

Inleiding

Een van de oorzaken van de voortdurende mistigheid in het debat over het poldermodel is dat er in feite twee verschillende definities van dit begrip – een 'ruime' en een 'beperkte' – door elkaar worden gebruikt. Oorspronkelijk had het begrip betrekking op de manier waarop in Nederland onderhandelingen over de arbeidsverhoudingen plaatsvonden – middels centraal overleg tussen werkgevers en werknemers, met een actieve participatie van de overheid – en stond het welbekende Akkoord van Wassenaar model voor (het welslagen van) 'het poldermodel'. Maar al vrij snel kreeg het begrip een veel ruimere duiding: het werd identiek met de manier waarop in Nederland politieke besluitvorming plaatsvindt, namelijk door overleg gericht op consensus, met een actieve inbreng van de maatschappelijke groeperingen die directe belangen hadden bij de betrokken besluitvorming. Van deze ruime variant van het begrip is de SER het meest genoemde symbool, maar op vrijwel alle beleidsterreinen kan men dergelijke overlegstructuren onderkennen

(en waar die ontbreken wordt er vaak gepleit voor het invoeren ervan, zoals de discussie over een 'groen' poldermodel voor natuur- en milieubeleid aantoon).

Het lijdt geen twijfel dat de historische wortels van deze ruime definitie van het poldermodel zeer diep zijn en teruggaan tot de wording van de 'Nederlandse' samenleving in de Middeleeuwen. Zo werden waterschappen en steden al vanaf hun vroegste ontstaan min of meer langs deze lijnen bestuurd. Er is – en dat is wel bijzonder in de Nederlandse geschiedenis – een vrijwel ononderbroken ontwikkelingslijn tussen deze relatief democratische en corporatistische erfenis van de Middeleeuwen en het neocorporatisme van de twintigste eeuw, waarbij de sociaal-politieke structuur van de Republiek (1579-1795) een belangrijke verbindingsschakel is die elders in Europa vaak ontbreekt. De Republiek had in politiek en economisch opzicht al sterk de trekken van een poldermodel; met andere woorden: overleg gericht op consensus tussen alle betrokken partijen was het belangrijkste mechanisme van politieke besluitvorming. Ook over de arbeids-

* De auteur is werkzaam bij het Internationaal Instituut voor sociale geschiedenis/Universiteit Utrecht; e-mail: JanLuiten.vanZanden@let.uu.nl

voorwaarden van de meest geprivilegieerde groepen werknemers, de leden van de stedelijke gilden, werd tot op zekere hoogte beslist door middel van plaatselijk 'centraal overleg' tussen stadsbesturen en vertegenwoordigers van de gilden.

Deze onderstroom in de Nederlandse geschiedenis is zeker van invloed geweest op de wijze waarop vanaf het laatste kwart van de negentiende eeuw een nieuw systeem van arbeidsverhoudingen ontstond waarin onderhandelingen tussen vakbonden en werkgeversorganisaties het belangrijkste mechanisme werden voor het reguleren ervan. De overheid heeft deze ontwikkelingslijn op allerlei punten gestimuleerd, bijvoorbeeld door de vakbonden een belangrijke rol te geven in het zich ontwikkelende systeem van sociale uitkeringen (in het bijzonder werkloosheidsuitkeringen), of door het scheppen van de mogelijkheid tot het verbindend verklaren van CAO's. Tot 1945 was de overheid echter toch wat op de achterhand gebleven: de onderhandelingen zelf werden aan beide partners overgelaten, en in bedrijfstakken waar de werkgevers de bonden niet als vertegenwoordigers van de arbeiders erkenden (zoals in de Twentse textiel) werd dit ook door de overheid geaccepteerd. Een belangrijk kenmerk van het systeem van arbeidsverhoudingen was verder dat de vakorganisaties sterk gecentraliseerd waren, een trend die was ingezet door de oprichting van het NVV in 1907.

Anderzijds werd hun macht ingeperkt door het feit dat binnen de verzuilde verhoudingen drie landelijke vakorganisaties – een socialistische, een katholieke en een protestants-christelijke – met elkaar concurreerden, wat grenzen stelde aan de radicalisering van de (socialistische) bonden. Er was voor 1945 overigens wel op enige schaal geëxperimenteerd met tripartiete overlegorganen (zoals de door confessionele kringen gestimuleerde Kamers van Arbeid), maar deze vorm van overleg had nog geen grote vlucht genomen. Het was dan ook niet zo verwonderlijk dat, toen tijdens de oorlogsjaren werd nagedacht over de naoorlogse organisatie van de arbeidsvoorwaarden, dit resulteerde in een initiatief tot oprichting van de Stichting van de Arbeid, waar op nationale schaal vakbonden en werkgevers met elkaar overleg konden voeren. De overheid werd pas na de bevrijding betrokken bij dit initiatief, in

eerste instantie doordat deze zelf een actief beleid op het punt van het reguleren van de arbeidsvoorwaarden ging voeren (in navolging overigens van de Duitse bezetters). De complexe onderhandelingen die zich vervolgens ontwikkelden tussen de partners die betrokken waren bij de Stichting van de Arbeid en de minister van Sociale Zaken (die uitvoering gaf aan het kabinetsbeleid met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden), waarin tevens een rol werd gespeeld door het College van Rijksbemiddelaars,² door de verschillende politieke partijen, het Parlement (waarin ook weer vertegenwoordigers van de vakbeweging en van de werkgevers aanwezig waren) enzovoort, resulteerden uiteindelijk in de befaamde 'geleide loonpolitiek' die een grote rol speelde bij de snelle economische groei na 1945. Het Nederlandse poldermodel – nu opgevat in beperkte zin – zoals we dat nu nog kennen, is dus vlak na de Tweede Wereldoorlog ontstaan.

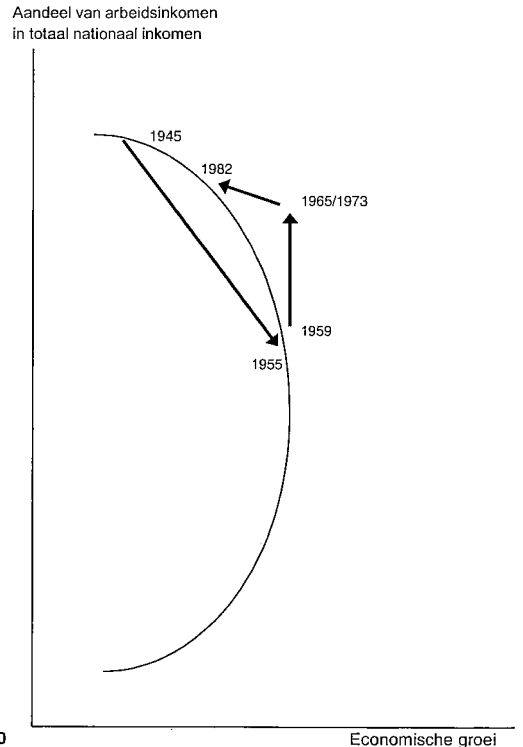
De economie van loonmatiging

Nederland was in dit opzicht niet uniek. Berry Eichengreen (1995; 1996) heeft in een aantal bijdragen de *new settlement* op het gebied van de arbeidsvoorwaarden geanalyseerd die in een aantal landen van West-Europa in of vlak na 1945 tot stand kwam. Verschillende vormen van loonbeleid gericht op matiging maakten deel uit van de nieuwe verhoudingen. De nieuwe instituties die daarbij werden gecreëerd, zoals de Nederlandse Stichting van de Arbeid, dienden de garanties te geven dat de afspraken die in overleg tussen werkgeversorganisaties en werknemers waren gemaakt ook werden nagekomen. Eichengreen presenteert dit als de oplossing van het volgende speltheoretische probleem. Vakbonden willen hun looneisen matigen als ze er zeker van zijn dat de extra winst wordt geïnvesteerd, maar zullen zonder die zekerheid niet aan loonmatiging meedoen. Op hun beurt willen werkgevers wel de investeringen opvoeren als ze er zeker van zijn dat dit niet door extra looneisen gaat worden gevolgd. Beide partijen kunnen dus kiezen voor non-coöperatie (hoge looneisen en minder investeren) of voor coöperatie (lage looneisen en meer investeren). De tweede keuze is het wenselijkst, maar dit zal alleen een stabiele uitkomst zijn als er garanties kunnen worden geboden aan

beide partijen dat de andere partij zich aan de afspraken zal houden. De oplossing van dit *prisoners dilemma* is het creëren van een set aan instituties die beide partijen garanderen dat men zich ook op langere termijn aan de afspraken houdt, zodat vakbonden lonen zullen blijven matigen en werkgevers zullen blijven zorgen voor de groei van investeringen en werkgelegenheid. Kortom, de nieuwe instituties van na 1945, waarvan de regels van de Nederlandse geleide loonpolitiek ook volgens Eichengreen misschien wel het beste voorbeeld zijn, zorgden voor wederzijds *commitment* aan de coöperatieve oplossing van het geschetste dilemma.

Deze analyse is verhelderend maar kan op sommige punten nog iets worden uitgewerkt en bijgesteld. Theoretisch is het aannemelijk dat er een verband bestaat tussen de hoogte van het aandeel van het looninkomen in het nationaal inkomen en de groei van investeringen en werkgelegenheid (of meer in het algemeen: economische groei). Een te hoog loonaandeel zal leiden tot een geringe rentabiliteit van investeringen en dus een relatief laag investeringsniveau. Neemt het loonaandeel af, dan zal voorbij een bepaald punt, door het steeds lagere niveau van de lonen (in vergelijking tot de productiviteit) de motivatie van arbeiders om hard te werken afnemen, wat uiteindelijk zal leiden tot minder economische groei. Kortom, er bestaat vermoedelijk op macroniveau een optimaal niveau van het aandeel van het loon in het nationaal inkomen, waarbij de economische groei gemaximaliseerd wordt (figuur 1).

Door de scherpe daling van het reëel nationaal inkomen tijdens de oorlogsjaren, het gevolg van gebrek aan grondstoffen, arbeid en meer in het algemeen de desorganisatie van het economisch leven, was de arbeidsproductiviteit sterk gedaald, en het aandeel van het loon in het inkomen belangrijk toegenomen. De reële lonen waren wel iets afgenomen, maar veel minder dan de productie per arbeider. Het doen dalen van dit loonaandeel was een van de belangrijkste doelen – zo niet het voornaamste doel – van de geleide loonpolitiek, die dus in feite gestoeld was op het idee van een 'optimaal' loonaandeel. Dat dit in het belang van de werkgevers was, behoeft geen betoog. Dat vakbonden hieraan meewerkten, kan strikt genomen ook



Figuur 1 Gestileerd verband tussen aandeel looninkomen in nationaal inkomen en tempo economische groei.

rationeel (dus in het directe materiële belang van de leden) zijn geweest: het is zeer wel denkbaar dat de verhoogde inkomensgroei op lange termijn die daardoor mogelijk werd gemaakt, opwoog tegen de minder snelle stijging (of zelfs reële daling) van het loon op korte termijn, in het bijzonder als ook rekening wordt gehouden met de verminderde kans op werkloosheid. Hieruit volgt een iets andere kijk op het belang van de nieuwe spelregels die na 1945 werden geïntroduceerd. Immers, als mag worden aangenomen dat de daling van het loonaandeel 'automatisch' een sterke stijging van investeringen en werkgelegenheid induceert, en als vakbonden, dit verband kennde, op macroniveau rationeel te werk gaan als ze streven naar een maximalisering van het permanente inkomen van hun leden door een tijdelijke verlaging van het loonaandeel, waarom zijn er dan instituties nodig om (in de zin van Eichengreen) het noodzakelijke *commit-*

ment tussen werkgevers en werknemers te garanderen? Immers, in zo'n situatie is het in beide belang om het loonaandeel te verlagen.

In deze visie is de rol van deze regels een iets andere: het is van groot belang dat alle bonden (dus alle groepen arbeiders) zich aan de gemaakte afspraken tot loonmatiging committeren. De verleiding om wegens 'speciale omstandigheden' in een bepaalde branche of sector toch hoge looneisen te stellen en als *free rider* te profiteren van het macro-economisch herstel dat door loonmatiging van andere bonden wordt begunstigd, moet kunnen worden onderdrukt. Op een vergelijkbare manier moet *free rider*-gedrag van werkgevers eveneens worden onderdrukt, want voor sommige werkgevers – in branches met een hoge winstgevendheid – zal het aantrekkelijk zijn om extra arbeiders aan te trekken via het bieden van lonen die hoger zijn dan consistent is met de politiek van loonmatiging. Het is in dit verband niet zonder betekenis dat de gecentraliseerde structuur van de vakorganisaties in Nederland het mogelijk maakte dergelijke afspraken over vrijwel de hele economie af te dwingen. In veel andere landen (Frankrijk, Duitsland, Groot-Brittannië) was dit veel moeilijker, zo niet onmogelijk, aangezien de individuele bonden daar een veel grotere zelfstandigheid hadden bewaard. Er moet in ieder geval worden geconcludeerd dat er redenen zijn om aan te nemen dat de instituties van de geleide loonpolitiek in belangrijke mate tevens gericht waren op het afdwingen van de op centraal niveau gemaakte afspraken op brancheniveau.

Een ander element van de 'ruil' die met de geleide loonpolitiek gepaard ging, was dat vakbonden nu in de gehele economie erkend werden als de officiële vertegenwoordigers van de werknemers, wat hun positie zeer versterkte en het mogelijk maakte om veel omvangrijkere, nationale CAO's te sluiten. Daar stond tegenover dat de bonden bijna volledig moesten afzien van het gebruik van hun belangrijkste machtsmiddel, de staking. De grenzen voor het loonoverleg werden tot begin jaren zestig bepaald door beschikkingen van de minister van Sociale Zaken, en bij de loononderhandelingen ging het in belangrijke mate om het concretiseren van deze voorschriften. Mede omdat deze minister gewoonlijk van sociaal-democratische huize was, lag het niet voor de hand dat bonden zich tegen deze voorschriften

zouden verzetten. Het College van Rijksbemiddelaars waakte eveneens over de juiste interpretatie van de richtlijn van de minister. Veel stakingen na 1945 waren dan ook wild, niet door de bonden gesteund. Een ander niet onbelangrijk onderdeel van het pakket was dat de loonpolitiek was gericht op het verkleinen van de ongelijkheid binnen de loonstructuur: de lonen van ongeschoolden, van arbeiders in de landbouw werden relatief ontzien, terwijl hogere salarisgroepen relatief sterk getroffen werden door de loonmatiging (Van Zanden 1998: 79-82).

Maar de essentie van de versie van het poldermodel die in 1945 tot stand kwam, is dat een systeem van op nationaal niveau gecentraliseerde loononderhandelingen werd geïntroduceerd die het mogelijk maakte om het loonaandeel te verlagen tot het niveau dat (in de ogen van beide partijen en in die van de overheid) leidde tot een versnelde groei van inkomen en werkgelegenheid. Gecentraliseerde loononderhandelingen zijn, meer in het algemeen, te zien als een instrument om een dynamisch zoekproces naar de voor het permanente inkomen van de betrokkenen optimale inkomensverdeling vorm te geven, aannemende dat een dergelijk (in figuur 1 gestileerd) optimaal looninkomen bestaat.

De ondergang van de geleide loonpolitiek

De geleide loonpolitiek is zonder twijfel ten onder gegaan aan het eigen succes en meer in het algemeen aan de enorme dynamiek van de economie na 1950. De werkloosheid daalde tot minder dan 1 procent na 1960 (in 1946/47 werd de 'potentiële' werkloosheid nog op 10 procent geschat). Vooral in sterk groeiende sectoren (de bouw en de metaal) en regio's (het westen) kwam het systeem daardoor in toenemende mate onder druk te staan. Dit leidde op den duur tot het sterk toenemen van het *free rider*-gedrag dat door het stelsel van regels nu juist moest worden onderdrukt. De beproefde manier om de scherpe regels van de geleide loonpolitiek te ontlopen was al in de jaren vijftig het introduceren van nieuwe systemen van werkclassificatie en het invoeren van extra emolumenten die niet onder de CAO vielen (variërend van gratis of goedkope lunches in kantines tot de eigen auto van de zaak).

Geleidelijk namen zwarte lonen toe, in het bijzonder in de al genoemde groeisectoren. Voor ondernemers in deze branches was het klaarblijkelijk aantrekkelijk om arbeiders tegen deze (veel) hogere lonen aan te trekken (Van Hulst 1984: 222). De sterke groei van zwarte lonen en betalingen buiten de CAO om zette de vakbonden in toenemende mate onder druk om de looneisen naar boven bij te stellen – deze 'loonruimte' was er immers – maar het gecentraliseerde systeem van onderhandelingen beperkte hun vrijheid van handelen. Dit veranderde in 1959 toen het kabinet-De Quay een nieuw loonbeleid introduceerde waarbij de loonstijging zou worden gekoppeld aan de toename van de arbeidsproductiviteit in de betrokken sector; voorheen was de groei van de productiviteit op landelijk niveau het uitgangspunt geweest van de welvaartsrondes die vanaf 1953 werden gehouden.

Deze decentralisatie betekende *de facto* het einde van de geleide loonpolitiek, niet alleen omdat het lastig, zo niet onmogelijk, was om per branche de toename van de productiviteit te bepalen, maar ook omdat daarmee de bonden een vrijbrief gegeven werd om veel hogere looneisen te stellen dan de landelijk gemiddelde groei van de productiviteit toeliet. *Free rider*-gedrag kon vanaf dat moment niet meer worden onderdrukt. Kenmerkend is dat de vakbonden erin slaagden om in de bouw, waar de groei van de arbeidsproductiviteit bescheiden was, de meest vergaande looneisen ingewilligd te krijgen, simpelweg omdat er een enorme vraag naar arbeidskrachten was en de werkgevers al veel hogere beloningen uitbetaalden. Overigens ging de feitelijke ondergang van de loonpolitiek in 1960/61 wel gepaard met krachtig verzet van het College van Rijksbemiddelaars; het systeem bleef zich nog even verzetten tegen de ondergang. In 1963 werd het loonbeleid ook de jure afgeschaft, al was er een aantal pogingen in de latere jaren zestig en jaren zeventig om de stijging van inflatie en – na 1973 – de werkloosheid in te dammen door ad-hocmaatregelen gericht op het stabiliseren van het loonniveau (Van Hulst 1984).

Loonmatiging leek echter in de jaren zestig overbodig te zijn omdat economische groei vanzelfsprekend was geworden. Een groei van het reële inkomen van circa 5 procent per jaar werd als normaal beschouwd; ook de door Zijlstra in 1961 geïntroduceerde begrotingsnorm

ging uit van een tendentiële toename van het inkomen met een dergelijk percentage. Men verbond aan de overweldigende voorspoed van de economie de conclusie dat er geen reden meer was om het loonaandeel te stabiliseren. Het feitelijk sterk oplopen van het loonaandeel in de loop van de jaren zestig leek dit te bevestigen: tot 1973 groeide de economie immers onverminderd door, ondanks de geleidelijke daling van de rentabiliteit van het bedrijfsleven in deze jaren, die volgens de meer orthodoxe visie had moeten leiden tot een teruglopen van investeringen. In eerste instantie zorgde het oplopen van de loonkosten voor een verdere vergroting van de investeringsinspanning: diepte-investeringen (om arbeid te besparen) kregen geleidelijk aan de overhand op breedte-investeringen.

De coöperatieve opstelling van de bonden uit de jaren na 1945, die gebaseerd was op het idee dat voor optimale inkomensgroei een daling van het loonaandeel in het nationaal inkomen nodig was, kon door deze ontwikkelingen plaatsmaken voor een veel meer radicale positiebepaling. Er leek immers geen reden meer te zijn voor loonmatiging en men leek ongestraft de lonen (veel) sneller te doen stijgen dan de productiviteit (in figuur 1 is dit weergegeven door '1965/73' te plaatsen buiten de curve die het verband aangeeft tussen het loonaandeel en het tempo van economische groei). De radicalisering van de vakbeweging was dus tot op zekere hoogte het logische gevolg van de 'overinvesteringshauze' van de Nederlandse economie in deze jaren, waardoor het verband tussen categorale inkomensverdeling en economische expansie dat uitgangspunt was geweest van het naoorlogse beleid, niet meer leek te bestaan.

De tweede cyclus: 1982-2002

In de jaren zeventig begon geleidelijk duidelijk te worden dat de sterke verhoging van het loonaandeel op de lange duur negatieve gevolgen had voor economische groei en werkgelegenheid in Nederland. Pogingen om via loonmaatregelen het tij te keren waren niet succesvol, en de trage groei van de economie na 1973, gevolgd door een scherpe achteruitgang tijdens de tweede oliecrisis in 1979-1982, verergerde de problemen in niet onbelangrijke mate. Analy-

ses van het CPB, gebaseerd op het innovatieve 'jaargangenmodel', droegen niet onbelangrijk bij aan de terugkeer naar het inzicht dat er een verband tussen loonaandeel en economische groei bestond, en dat loonmatiging de aangevzen weg was om de economische problemen het hoofd te bieden. Dit betekende vooral voor de vakbeweging dat men zich diende te heroriënteren en mogelijk afscheid moest nemen van de radicale eisen van de jaren zeventig. Dit alles kostte tijd, al kan men zich ook een scenario voorstellen waarbij er loonmatiging tot stand was gekomen in ruil voor een deel van de meer radicale eisen tot maatschappijhervorming die in vakbondskringen in de jaren zeventig opgeld deden, maar dit bleef een slechts door economen uit de school van Tinbergen voorgestane koers.

Ook de overheid diende zich te heroriënteren: een van de eisen die werknemers en werkgevers met elkaar deelden was dat de overheid nu echt zou afzien van nieuwe loonmaatregelen, terwijl een dergelijke maatregel juist voor de minister van Sociale Zaken een van de weinige instrumenten was om de sociale partners onder druk te zetten. Nadat men in 1979 al dichtbij een akkoord was geweest, resulteerde een en ander, zoals bekend, 'pas' in 1982 in het befaamde Akkoord van Wassenaar. De inzet daarvan was loonmatiging, waarmee de vakcentrales nu akkoord gingen, in ruil waarvoor de overheid voortaan afzag van loonmaatregelen, en de werkgevers instemden met een zekere arbeidstijdverkorting. Dit luidde overigens geen periode van absolute sociale rust in (zoals soms wel eens wordt gedacht), want op het punt van de hervorming van de sociale zekerheid en de ingrepen in de salarissen van ambtenaren bleven overheid en bonden in de komende jaren scherp tegenover elkaar staan. Maar loonmatiging kwam er, en een tweede scherpe daling van het loonaandeel werd ingezet.

De rest is geschiedenis, een welbekend verhaal over de Nederlandse werkgelegenheids-machine van de afgelopen decennia, mogelijk gemaakt door het in 1982 ingezette beleid. In de andere bijdragen aan dit nummer zal daar nog uitvoerig op worden ingegaan. De laatste jaren kruipt het loonaandeel, opnieuw onder invloed van het succes van het gevoerde beleid waardoor er een krapte op de arbeidsmarkt is ontstaan, weer omhoog en is er (opnieuw) sprake

van een zekere verslechtering van de internationale concurrentiepositie. De relatief hoge inflatie, mede ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt maar versterkt door wat ongelukkig overheidsbeleid (een belastingverlaging op het hoogtepunt van de conjunctuurgolf), doet eveneens denken aan eind jaren vijftig/begin jaren zestig. Maar er zijn geen redenen om aan te nemen dat de fouten van de jaren zestig en zeventig worden gekopieerd – de geschiedenis leert gelukkig dat elke generatie het voorrecht heeft om nieuwe fouten te maken.

Conclusie

Het poldermodel in strikte zin kan worden gezien als een mechanisme om via onderhandelingen op nationaal niveau tussen de sociale partners in tijden van nood (wanneer het loonaandeel in het nationaal inkomen te hoog is en mede daardoor de concurrentiepositie is verzwakt) te streven naar een sterke verlaging van dit loonaandeel door loonmatiging. Essentieel is dat centrale organisaties van werknemers en in mindere mate werkgevers beschikken over de bevoegdheden en het gezag om dergelijke afspraken op nationaal niveau te maken en *freerider*-gedrag (tot op zekere hoogte) te onderdrukken, zodanig dat de gemaakte afspraken geloofwaardig zijn voor de partijen die onderhandelen op sector- of bedrijfsniveau. Schakelt men de rol van de bonden bij loononderhandelingen in de bedrijven uit, dan ondergraaft men daarmee dit mechanisme om in tijden van nood te sleutelen aan de dynamiek van de economie, wat zeker niet in het belang van de werkgevers lijkt te zijn. De centrale werknemersorganisaties hebben in deze structuur overigens een wat dubbele rol: ze moeten op kritische momenten niet alleen akkoord gaan met loonmatiging, maar ook nog eens de aangesloten bonden in het gareel houden om de loonmatiging succesvol te doen zijn. Hoewel ze daarmee vermoedelijk op de lange termijn het belang van hun leden dienen, is dit op de korte termijn een weinig benijdenswaardige rol, hetgeen mede helpt verklaren waarom de positie van de vakbeweging in het poldermodel onder druk is komen te staan. Het lijkt dus van belang dat overheid en werkgevers zich, mochten ze in de toekomst willen blijven beschikken over dit instrument, gaan beraden over

middelen om de positie van de vakbonden in de loononderhandelingen te versterken.

Noten

- 1 Dit artikel is in belangrijke mate gebaseerd op Van Zanden (1998 en 2000), waar ik korthedshalve naar verwijs.
- 2 Een orgaan van onafhankelijke deskundigen waaraan CAO's ter goedkeuring dienden te worden voorgelegd alvorens in werking te kunnen treden.

Literatuur

- Eichengreen, B. (1995), 'Mainsprings of economic recovery in post-war Europe', in: B. Eichengreen (red.), *Europe's post-war recovery*, Cambridge: Cambridge University Press, 3-38.
- Eichengreen, B. (1996), 'Institutions and economic growth: Europe after World War II', in: N. Crafts and G. Toniolo (red.), *Economic Growth in Europe since 1945*, Cambridge: Cambridge University Press, 38-72.
- Hulst, N. van (1984), *De effectiviteit van de geleide loonpolitiek in theorie en praktijk*, Groningen: Wolters Noordhoff.
- Zanden, J.L. van (1998), *The Economic History of the Netherlands 1914-1995*, London: Routledge.
- Zanden, J.L. van (2000), 'Post war European economic development as an out of equilibrium growth path. The case of the Netherlands', *De Economist*, 148 (4) 539-55.