



Hoe het sociaal overleg de loonnorm kan overstijgen

2010/69
16 | 11 | 2010



Het is rekestijd in België. De politieke onderhandelaars buigen zich over de herberekening van een financieringswet met regionale fiscale autonomie. Vakbonden en werkgevers laven zich aan het cijfer-rapport dat de loonkosten in België vergelijkt met die bij onze belangrijkste handelspartners en concurrenten: Frankrijk, Nederland en Duitsland.



Marc De Vos
Directeur Itinera Institute

Sinds 1996 moeten tweejaarlijkse normen de loonkosten in onze privésector niet sneller laten evolueren dan bij die referentielanden. Dat om concurrentiekracht en werkgelegenheid te handhaven. Maar ondanks een stoet van loonnormen is de Belgische loonkostenhandicap blijven stijgen. De jongste becijfering bevestigt opnieuw een verslechtering in de afgelopen twee jaar, met een cumulatieve bijkomende handicap van meer dan 5% sinds 1996, zijnde een extra loonlast van dik 7 miljard euro, of het equivalent van tienduizenden banen.

Het refrein is altijd hetzelfde. Werkgevers zweren bij loonmati-

ging. Vakbonden schreeuwen om koopkracht. De regering brengt glijmiddel onder de vorm van gerichte lastenverlaging. Na een moeizame paringsdans volgt een loonnorm die alleen indicatief is, zodat men op sectorniveau kan bij sleutelen. Twee jaar later stellen we vast dat het collectieve eindresultaat weliswaar niet dramatisch is, maar niettemin niet goed genoeg, en kan het spel weer beginnen. Ondertussen glijden we altijd maar een beetje dieper weg.

Dat scenario krijgen we gegarandeerd opnieuw, maar met één verschil: de economie gaat niet goed, we hebben geen regering en er is geen geld om de

“

De onderhandelaars zitten gevangen in een fout raamwerk. We hebben nood aan een veel groter sociaal akkoord dan over de zoveelste loonnorm. Loonmatiging is daarvan een noodzakelijk en onvermijdelijk onderdeel, maar niet meer dan dat.

”

onderhandelingen te smeren. De sociale partners staan er alleen voor. De omstandigheden zullen tot redelijkheid dwingen, maar het is zo goed als zeker dat het eindresultaat zal ontgoochelen. Volgens de wet zou bevrozing moeten volgen op ontsporing. Dat is onaanvaardbaar voor vakbonden en dus verglijden we verder, tenzij ze in onze buurlanden plots

de lonen de hoogte zouden injagen.

Je kunt het de onderhandelaars nog niet zo kwalijk nemen.

Ze zitten gevangen in een fout raamwerk. We hebben geen glazen bol. We kunnen in België de toekomst van de lonen in Frankrijk, Nederland en Duitsland niet naadloos voorspellen. Daarenboven kent alleen België een automatische loonindexering, zodat de aanpassing van lonen aan levensduurte bij ons altijd vroeger komt. Er is dus een structurele mismatch tussen de loonevolutie in België en die in onze buurlanden. Om toch gelijk te sporen heb je een correctiemechanisme nodig dat vooraf of achteraf ingrijpt. Dat bestaat op papier maar heeft nooit gewerkt.

Daarnaast is er de keuze voor één unieke loonnorm. Idealiter zouden we de lonen matigen waar het moet en verhogen waar het kan, afhankelijk van de situatie: dat is de beste formule voor competitiviteit en groei. Maar ze is onmogelijk omdat we de loonevolutie gelijkmatig coördineren voor de hele arbeidsmarkt. Zolang we geen differentiatie – naar boven en naar beneden – toelaten tussen sectoren en bedrijven, blijf je vechten over een eenheidsworst waarin iedereen een stuk van zijn agenda wil, maar waarvan het resultaat voor niemand een echte oplossing biedt.

Vervolgens is er de tunnelvisie van de loonnorm. Concurrentiekracht is aan zoveel meer gebonden dan aan arbeidskosten alleen. Er is bijvoorbeeld de arbeidsproductiviteit, waar het in België ook niet goed evolueert. Dan spreek je over opleiding, vorming, investering, innovatie en over het regulerende kader van de economie. Het nieuwe Duitse exportmirakel is inderdaad gebaseerd op loonmatiging. Maar loonmatiging was er onderdeel van een brede consensus over hervormingen in de arbe-

idsmarkt en sociale zekerheid, en over innovatie en exportstrategie.

De focus op de loonnorm verdringt ook de aandacht voor andere hefboomen voor groei en jobs, die op hun beurt de loonobsessie zouden kunnen relativiseren. We hebben nood aan een veel groter sociaal akkoord dan over de zoveelste loonnorm. Er is de noodzaak van langer werken, die in loonbeleid, carrièrebeleid en ontslagbeleid een echte omslag vergt. Zolang die er niet komt, blijft het Generatiepact een vodje papier. Er is het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden, denk maar aan de absurde scènes bij Brink's. Een modern eenheidsstatuut moet ook een modern ontslagrecht invoeren, dat veel meer investeert in het vinden van de volgende job. En er is de veralgemening van de tweede pensioenpijler, waarbij een stuk van de loonontwikkeling systematisch gereserveerd wordt voor pensioensparen. Ziedaar een onderhandelings-

agenda om de arbeidsmarkt te verbeteren. Loonmatiging is daarvan een noodzakelijk en onvermijdelijk onderdeel, maar niet meer dan dat. We moeten de ban van de loonnorm doorbreken. Daarvoor is echter politiek leiderschap noodzakelijk. Het sociaal overleg is een driehoeksverhouding: de regering is nodig om de bakens uit te zetten en de strategische keuzes te ondersteunen. Zolang de politieke crisis duurt, zal elk sociaal akkoord weliswaar beter zijn dan geen akkoord, maar ook slechter dan het akkoord dat we nodig hebben.

Marc De Vos

Hoofddocent UGent en directeur van het Itinera Institute

Voor duurzame economische groei en sociale bescherming.



ONAFHANKELIJKE DENKTANK

KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE

Itinera Institute VZW

Leopold II Laan 184d B-1080 Brussel

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org

www.itinerainstitute.org

Verantwoordelijke uitgever: Marc De Vos, Directeur