



Minder automatisme, meer loon naar werk

2013/46

2011|2013



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING



Marc de Vos

Directeur

Er was een tijd dat wie een job vond, meteen een loopbaan op zak had. Quasi-gegarandeerd van decennia dienst bij dezelfde werkgever, voltrok zich een impliciet contract. Bij het begin verdiende je relatief weinig, maar naarmate leeftijd of anciënniteit steeg, steeg ook uw loon. Op het einde verdiende je het meest, net voordat je met pensioen ging. Voor jou, uw collega's en voor iedereen datzelfde. Steeds meer, steeds beter, steeds gelijk.

Wat is er mis met dit plaatje? Alleen de eerste zin staat in verleden tijd. De rest is nog tegenwoordige tijd. En daar knelt het schoentje: de gangbare beloningspraktijk spoort steeds minder met de carrièrerealiteit. De baan voor het leven is niet meer, maar de loonpraktijk is gebleven. Dat is uiteraard unfair: jongeren worden daardoor benadeeld. Merite wordt niet naar waarde vergoed. Maar het is ook slecht voor de ouderen: ze worden het duurst juist op het moment dat ze het kwetsbaarst zijn. En ze worden mede kwetsbaar doordat ze duur zijn.

Er is een evident alternatief voor deze "lose-lose": draai de logica om en je krijgt een "win-win". Betaal jongeren wat hun productiviteit verdient. Laat lonen later in de carrière aftoppen wanneer dalende productiviteit dat wettigt. Het geeft jongeren meer inkomen op het moment dat ze dat het meeste nodig hebben in hun leven. Het zal de arbeidskansen van de "ouderen" bevorderen. De landen

waarin lonen over de loopbaan pieken om vervolgens licht te dalen, zijn ook de landen waar ouderen het gemakkelijkst werk vinden. En vermits langere carrières broodnodig de vergrijzing moeten opvangen, heb je meteen een derde winnaar: de sociale zekerheid.

“ *De baan voor het leven is niet meer, maar de loonpraktijk is gebeven. Dat is unfair voor de jongeren en nadelig voor de ouderen.* ”

Wat houdt ons tegen om deze “win-win-win” te kiezen? De macht der gewoonte, de vrees voor verandering en de reflex om de lonen voor iedereen gelijk te laten evolueren. Het alternatief betekent immers meer variatie en een sterkere band tussen prestatie en inkomen. Minder automatische en verworven rechten, meer personeelsbeleid en meer loon naar werk. Voor werkgevers, zoals voor werknemers en hun vakbonden, wordt beloning complexer en persoonlijker. Moeilijker, maar zeker niet onmogelijk: het zal integendeel toelaten om preciezer prestaties te bepalen en te beoordelen. En dat zal uiteindelijk ook voor de ondernemingen renderen.

“ *Dit wordt een verhaal van geven en nemen, of de loonkostendiscussie zal verder verzuren en ontsporen.* ”

Oude gewoonten slijten echter slecht. Enkele jaren geleden moesten alle loonovereenkomsten onder druk van Europa de factor leeftijd schrappen als criterium voor loonevolutie. De plicht een discriminatie weg te werken, was de kans om de loonontwikkeling eindelijk op een moderne leest te schoeien. Wat was het resultaat? Men verving gewoon leeftijd door anciënniteit of ervaring. Geen formele discriminatie meer, maar wel krak hetzelfde resultaat. Van de regen in de drop.

Minister De Coninck heeft dus overschot van gelijk wanneer ze vindt dat jongere werknemers sneller meer zouden mogen verdienen. Maar tenzij we daarmee de

loonkosten algemeen nog verder omhoog willen jagen, zal de omgekeerde beweging zich later in de carrière moeten doorzetten. Dit wordt een verhaal van geven en nemen, of de loonkostendiscussie zal verder verzuren en ontsporen. Er moet dus in één beweging worden gehandeld.

“ *Zonder sterke politieke deadline zal sociaal overleg blijven steken in het comfort van de oude gewoonten.* ”

Voor mijn part: bepaal bij sociaal overleg de functievolwassenheid voor elke job en stop met lineaire verhogingen zodra die drempel wordt bereikt. Vanaf dat moment is loonevolutie niet langer functie van automatismen, maar wel van te bepalen prestatiecriteria. Neem een overgangsfase van pakweg vier jaar om iedereen in het nieuwe regime in te schakelen. Koppel dat aan een bredere strategie die langer werken aanpakt met meer engagement, door overheid en werkgevers, voor effectief loopbaanonderhoud. Daarmee wordt de “win-win” voor alle generaties effectief tastbaar.

En, oh ja: stel absoluut een deadline. Dat is het enige wat gewerkt heeft bij het fameuze eenheidsstatuut in ontslag. Zonder sterke politieke deadline zal sociaal overleg blijven steken in het comfort van de oude gewoonten. Dat weten we intussen uit ervaring. Eigenlijk hadden we dus deze opening bij het begin van de legislatuur moeten maken. Het is nu te laat, maar er komt een nog volgende regering. Zet dit alvast met stip op de onderhandelingslijstjes.

Marc De Vos

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