



Loonnormen

Auteur(s):

Rompuy, P. van

Verschenen in:

ESB, 81e jaargang, nr. 4054, pagina 335, 17 april 1996

Rubriek:

Column

Trefwoord(en):

arbeid, beloning

Een vergelijking van de prestaties van de Nederlandse en de Belgische economie op het gebied van werkgelegenheid en loonontwikkeling over de periode 1985-1995 brengt een aantal schrille contrasten aan het licht. Zo stegen de reële lonen gemiddeld met 2% per jaar in België tegen 0,9% in Nederland. De keerzijde van de medaille was een lichte toename van de werkgelegenheid met gemiddeld 0,3% per jaar in België tegenover 1,3% per jaar in Nederland. De arbeidsinkomensquote van de Belgische economie bedraagt 71% tegenover 66% in Nederland, waaruit blijkt dat de sterkere loonstijging in België slechts gedeeltelijk werd gecompenseerd door de toename van de arbeidsproductiviteit.

De zwakkere arbeidsintensiteit van de Belgische groei in vergelijking tot de Nederlandse houdt onge-twijfeld verband met de ongunstige loonontwikkeling. Andere factoren, onder meer op het vlak van de flexibiliteit van de arbeidsvoorwaarden, spelen wellicht ook een rol. Zo is het beduidend groter aandeel van de deeltijdarbeid in Nederland, bij zowel mannen als vrouwen, een opvallend verschilpunt.

Een tweetal structurele arbeidsmarktkenmerken komen op de voorgrond bij het zoeken naar een verklaring voor de zwakkere loonbeheersing en banencreatie in België. In de eerste plaats: het loonoverleg. Dit overleg vindt in België op drie niveaus plaats. Er is een centraal overleg, gevolgd door onderhandelingen op het niveau van bedrijfstakken en ondernemingen. In de tweede plaats kan de onderhandelingsmacht van de vakbeweging, gemeten door bijvoorbeeld de syndicalisatiegraad, een verklaring bieden.

Het drietrapsmodel in de loononderhandelingen is zowel in België als in Nederland een institutioneel gegeven. Eén van de nadelen ervan is het opeenvolgend toevoegen van loonstijgingen aan de verhoging die reeds op het voorgaande niveau bereikt werd. Vooral het intermediaire niveau, met name dat van de bedrijfstak, werd in de arbeidsmarktliteratuur zwaar op de korrel genomen en aansprakelijk gesteld voor minder goede prestaties op het gebied van de werkgelegenheid. Daar waar het macro-economisch evenwicht vooraan staat bij een gecentraliseerd overleg, zou de corporatistische instelling overheersen op het bedrijfstakniveau. Onderhandelingen op ondernemingsvlak hebben tenslotte het voordeel voluit rekening te houden met de specifieke mogelijkheden van de onderneming.

In de loop van de voorbije tien jaar werd er op het centrale vlak in België nauwelijks over lonen onderhandeld; een gelijkaardig fenomeen werd blijkbaar ook in Nederland vastgesteld. Het zwaartepunt van de loononderhandelingen verschoof naar het sectorale vlak en vooral naar het ondernemingsniveau. De zwakkere loonbeheersing in België in vergelijking tot Nederland zou daardoor minder met de structuur van de loononderhandelingen te maken hebben dan wel met de tweede genoemde factor, namelijk de onderhandelingsmacht van de vakbeweging.

De Belgische syndicalisatiegraad in de particuliere sector wordt op ruim 70% geschat en ligt daarmee beduidend hoger dan in Nederland. De tewerkgestelde leden van de vakbeweging, de zgn. 'insiders', die een dominante rol spelen in het onderhandelingsproces, bekommeren zich minder om de werkgelegenheid en trachten veeleer hun eigen loonpositie te verbeteren. Werkgevers beantwoorden de loonstijging vaak met het opdrijven van de arbeidsproductiviteit door middel van een verhoogde kapitaalintensiteit of door het sluiten van minder rendabele afdelingen die eventueel naar lage-lonenlanden worden verplaatst.

De Belgische overheid heeft in het verleden vaak de rol gespeeld van de sluitpost die de macro-economische gevolgen van het loononderhandelingsproces diende op te vangen, bijvoorbeeld door het verhogen van de verbruiksbelastingen die een verlaging van de werkgeversbijdragen tot de sociale zekerheid moesten compenseren. Het is duidelijk dat deze passieve rol van de overheid geen prikkels bevat voor de onderhandelingspartners om de toekomstige loonovereenkomsten te matigen.

De enige realistische uitweg om zowel de vakbewegingen als de werkgevers te 'responsabiliseren' voor de gevolgen van hun collectieve arbeidsovereenkomsten bestaat erin een macro-economische loonnorm op te leggen en ongewenste afwijkingen met sancties te treffen. Deze kunnen bestaan uit het ontnemen van allerlei voorheen toegestane voordelen als verlagingen van de werkgeverspremies, of uit een verhoging van de vennootschapsbelasting.

Het instellen van loonnormen roept talrijke vragen op. De keuze van een referentiepunt voor de maximale loonstijging, zoals de loonstijging in de drie belangrijkste handelspartners in de D-Mark zone, is niet vrij van kritiek vermits hierdoor de concurrentiepositie wordt bevroren, maar niet noodzakelijk verbeterd. Bovendien bouwt een loonnorm een nieuwe vorm van arbeidsmarkttrigiditeit in, vermits de loonwaaier beperkt wordt. Nochtans kan deze tekortkoming worden verholpen indien op ondernemingsvlak te hoge loonstijgingen worden omgezet in een deelneming in de ondernemingswinst.

Ten slotte dient te worden aangestipt dat het instellen van een loonnorm een weg biedt voor een schokvrije overgang van een periode van loonbevrozing naar een herstel van vrije loononderhandelingen waaraan een dimensie van macro -economische responsabilisering wordt toegevoegd.

Copyright © 1996 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)