

# Creatief loonbeleid werkt beter dan looneis

Werkgevers zijn niet op aarde om de koopkracht van werknemers te garanderen

Laurens Hartevelde

**D**e FNV zette vorige week uiteen waarom loonmatiging bedrijven niet helpt en funest is voor de koopbereidheid van consumenten (FD, 18 juni).

Werkgeversvereniging AWWN is geen voorstander van loonmatiging in het algemeen. Evenmin is AWWN voorstander van een looneis van 2,5%. Het gaat erom dat de specifieke situatie van een bedrijf uitgangspunt is voor afspraken over een eventuele structurele loonsverhoging.

Sinds 2008 houden bedrijven zoveel mogelijk werknemers in dienst, ook als de productie is teruggelopen. Werkgevers lopen vooruit op economisch herstel en willen straks de boot niet missen.

Maar de eerste helft van 2013 verloopt voor bedrijven desastreus: ook het laatste vet is van de botten verdwenen. Meer bedrijven zien hun winstgevendheid verslechteren en het aantal faillissementen (800 in mei) is groter dan ooit. Tegen deze achtergrond is de looneis van 2,5% onverstandig.

De effecten van een hoge loonstijging op de Nederlandse economie zijn beperkt. Een groot deel lekt weg naar het buitenland. Volgens de FNV zelf betreft dat een kwart van de impuls, maar zij vergeet het spaarlek: werknemers potten veel geld op waardoor het positieve effect op binnenlandse consumptie krimpt. Het 'Me Judice' economenpanel heeft de stelling van de FNV weerlegd. Slechts 22% van de economen vindt dat de economie door loonstijgingen een bestedingsimpuls moet krijgen.

Verder betekenen hogere loonafspraken ook hogere inflatie en dus uitholling van koopkracht. De FNV-looneis van 2,5% is niet solidair met ambtenaren (al jaren op een nullijn), gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden (koopkrachtverlies). Misschien is het duidelijkste effect van te hoge loonafspraken nog het best zichtbaar in de zorgwekkend oplopende werkloosheid.

De koopkracht van werknemers krimpt al een paar jaar door bezuinigingen en lastenverzwaring. Werkgevers zijn niet op aarde om koopkracht van werknemers te garanderen. Evenmin



Zoeken naar balans tussen loonkosten- en koopkrachtontwikkeling.

FOTO: NOVUM

zijn werkgevers het adres om de rekening van het kabinetsbeleid naar toe te sturen.

AWVN roept al sinds eind 2012 werkgevers op om in nieuwe cao-afspraken de balans te vinden tussen loonkostenontwikkeling enerzijds en koopkrachtontwikkeling anderzijds. Met andere woorden: maak afspraken die de loonkosten zo min mogelijk verhogen en die tegelijkertijd de koopkrachtdaling zoveel mogelijk beperken. Een voorbeeld is de eenmalige uitkering. In bijna vier op de tien overeenkomsten komen nu afspraken

**Eenmalige uitkering  
fungeert dit seizoen als  
ventiel en beperkt druk op  
loonkostenstijging**

over eenmalige uitkeringen voor. Dat is meer dan in voorgaande seizoenen. Opvallend is dat de gemiddelde loonstijging van akkoorden met een eenmalige uitkering lager uitvalt (1,3%) dan akkoorden zonder een eenmalige uitkering (1,5%). De eenmalige uitkering functioneert dit seizoen duidelijk als ventiel, waarbij de druk op structurele loonkostenstijging beperkt blijft en de koopkrachtdaling in 2013 wordt beperkt.

De ene structurele loonsverhoging van 2% is de andere 2% niet. Structurele loonafspraken kunnen goed te verdedigen zijn als daar productiviteitsverhogende afspraken tegenover staan, zoals bijvoorbeeld meer flexibele inzet van werknemers en/of afbouw van extra (leeftijdsafhankelijke) verlofdagen.

Creatief loonbeleid kan twee (tegengestelde) kanten opgaan. Ten eerste kan

het gaan om een relatief hoge structurele loonafpraak in combinatie met afspraken over hogere productiviteit (jaarurennorm, verruiming dagspiegel, lagere toeslagen, minder vakantiedagen) en/of een andere aanwending van de arbeidsvoorwaardenruimte (bijvoorbeeld ombouw van ontsiemaatregelen).

Ten tweede kan het bij creatief loonbeleid gaan om een geringe structurele loonafpraak in combinatie met een resultaatafhankelijke uitkering (of eenmalige uitkering), extra vrije tijd, een extra investering in duurzame inzetbaarheid of persoonlijk budget. Rode draad is dat afspraken buiten de structurele loonsverhoging de druk op de collectieve loonstijging doen afnemen.

Laurens Hartevelde is onderzoeker bij werkgeversvereniging AWWN.

