

Verdiensten versus behoeften

In deze winter 2008-2009 noopt de bankencrisis ons tot herevaluatie van een aantal basisprincipes van economie en maatschappij. Vele mensen stonden verwonderd toen verloningen van bankmanagers bekend raakten en stelden terecht de vraag hoe het zover was kunnen komen. Jammer genoeg wordt de vraag gesteld pas gesteld in slechte tijden.

Onze maatschappij moet de waarde van arbeid herontdekken. De welvaart van onze maatschappij komt uiteindelijk uit toegevoegde waarde die gegenereerd wordt in ondernemingen en diensten. Toegevoegde waarde ontstaat door doelgerichte arbeid. Doelgerichte arbeid genereert, langzaam maar zeker, toegevoegde waarde.

Ons rechtvaardigheidsgevoel zegt dat de vrucht van die toegevoegde waarde moet terugvloeien naar de actoren van die doelgerichte arbeid. Dat betekent: zowel naar degene die de arbeid verricht heeft (de uitvoerder) als naar degene die de arbeid doelgericht gemaakt heeft (de ondernemer en/of leidende manager), want het doelgericht maken van arbeid is ook arbeid. Kortom, de vrucht van de arbeid vloeit terug naar degenen die er een verdienste aan hebben. Verloning gekoppeld aan verdienste is, zo men wil, een van de meest positieve kenmerken van ons westers economisch model.

Toch zijn er vandaag heel wat ontsporingen merkbaar. Sommige verloningen zijn buitensporig groot. Dat ligt gedeeltelijk aan een overschatting van de verdiensten van een persoon. . Zelfs de meest bekwame persoon is door zijn menselijke conditie begrensd in ruimte en tijd. Hij/zij kan slechts 24 uur per dag werken, hij kan zich niet op meerdere plaatsen tegelijkertijd bevinden en hij heeft steeds een beperkt aandachtsveld. Van de besten wordt natuurlijk een groter aandachtsveld verlangd.

Ook al weegt de beslissing van een manager honderd maal zwaarder dan die van zijn geringste medewerker, deze kan onmogelijk honderd maal beter voorbereid of doordacht zijn omwille van de tijdsbeperkingen van de manager. Is de beslissing toch 100x beter doordacht, dan lukt dit slechts met de hulp van een ploeg medewerkers, maar dan zijn het die medewerkers die de hogere verloning moeten opstrijken. Het past dus niet een honderd maal groter salaris uit te keren aan één enkele persoon.

Sommigen beweren dat de grote salarissen nodig zijn omwille van de schaarste op de markt van topmanagers. Ik kan echter moeilijk geloven dat er in grote ondernemingen geen goede managers in eigen rangen kunnen gevonden worden.

De schuld voor dergelijke ontsporingen ligt voornamelijk bij de leden van de bestuursraden die deze salarissen goedkeuren. Zij berokkenen hiermee financiële schade aan hun onderneming. Het probleem is dat die leden van bestuursraden niet echt vrij kunnen beslissen omdat zij in een bepaalde machtsverhouding staan tegenover degenen die het hoge salaris voorstellen.

Er bestaan helaas nog andere ontsporingen. Er zijn mensen die omgekeerd, veel verdiensten hebben, maar die er nauwelijks in slagen, na afbetaling van huis of huur, autootje en schoolgeld voldoende spaargeld opzij te zetten voor de oude dag. Verdiensten gekoppeld aan bedrijfsbeheer en financiën worden over het algemeen behoorlijk vergoed. Verdiensten die gekoppeld zijn aan techniek al heel wat minder. In feite wordt niet iemands verdienste vergoed, maar wel zijn machtspositie in de onderneming. Het komt erop aan zo dicht mogelijk bij de geldbron van de onderneming te zitten.

Een soortgelijke ontsporing vormt de situatie van de huismoeders. Een moeder die er bewust voor kiest haar eigen kinderen op te voeden en dat ook doet, heeft een zeer hoge verdienste. Het is een beroep met een hoge toegevoegde waarde voor de maatschappij, het is zeer arbeidsintensief en het

kan niet geautomatiseerd worden. Maar de huismoeders staan in een zwakke onderhandelingspositie om een verloning te ontvangen. Men weet dat, als er niets uitgekeerd wordt, een goede huismoeder haar kind niet zal laten vallen. Zij zal dus ofwel haar werk 'gratis' doen, ofwel het werk toevertrouwen aan een oma die het wel gratis zal doen. De verloning is in onze maatschappij dus niet zozeer gekoppeld aan verdienste, maar wel aan onderhandelingspositie.

De hierboven beschreven ontsparingen hebben dus enerzijds te maken met een te hoge klemtoon op verdiensten, anderzijds ook met een verkeerd begrip van wat verdiensten eigenlijk zijn. Een verloning mag ook niet uitsluitend gebaseerd zijn op verdiensten. Ons rechtvaardigheidsgevoel zegt namelijk ook dat chronisch zieken, gehandicapten, langdurig werklozen ook recht hebben op een verloning of uitkering ook al kunnen zij weinig concrete verdiensten voorleggen. Een verloning moet dus ook gebaseerd zijn op de behoefte van een individu.

Onze maatschappij rekent echter individuen af op hun verdienste en maakt dan kleine correcties op basis van de behoeften. Daardoor krijgen sommigen te veel, anderen duidelijk te weinig. Sommigen gaan met hun uitkering op plezierreis, anderen raken in de schulden. Bovendien worden de behoeften slecht geanalyseerd en weinig gecorrigeerd. Verworven rechten worden nooit in vraag gesteld. Velen krijgen een sociale uitkering waar zij het eigenlijk niet nodig hebben. Omgekeerd krijgen bijvoorbeeld chronische patiënten slechts een deel van hun reële kosten terugbetaald. De tijd die zij in ziekenhuizen doorbrengen wordt niet vergoed, nochtans treft hen geen schuld voor hun medisch probleem. Ons rechtvaardigheidsgevoel leidt hier niet tot betere wetgeving. De beslissingen worden in onze maatschappij dan ook zelden door chronische zieken getroffen, laat staan beïnvloed.

Om het systeem van sociale zekerheid van de ondergang te redden, moet er dringend een herevaluatie gebeuren van de reële behoeften. Zullen de vakbonden hier enthousiast aan meewerken?

Een rechtvaardige verloning moet dus steeds een compromis zijn tussen reële verdiensten en reële behoeften. Aangezien de (basis) behoeften voor iedereen ongeveer gelijk zijn (de individuele kosten kunnen wel verschillend zijn), kan men een systeem ontwikkelen dat hierin voorziet voor iedereen. De ondernemingen kunnen dan de individuen verder verlonen naargelang hun verdiensten.