



## De Belgische loonnorm

**Auteur(s):**

Demeester, N.

Velge, B.

*Werkzaam bij het Verbond van Belgische Ondernemingen, Brussel.***Verschenen in:**

ESB, 84e jaargang, nr. 4203, pagina 348, 7 mei 1999

**Rubriek:**

Brief

**Trefwoord(en):**

loonvorming, België

In *ESB* van 12 maart bekritiseert E. Vogels de Belgische loonnorm ([Loonmatiging bij wet in België](#), blz. 196). Volgens haar is de 'loonnorm', die specificiert dat de uurloonkosten in België niet sneller mogen stijgen dan het gewogen gemiddelde van de verwachte stijging in de drie buurlanden, geen handig instrument om de loonkosten te matigen. Wij denken echter dat de specifieke sociaal-economische context van België een dergelijk wettelijk instrument voor loonmatiging noodzakelijk maakt.

In tegenstelling tot wat in dat artikel wordt gesteld, waren de lonen in België niet bevroren in de jaren 1995 en 1996, voorafgaand aan de wettelijke ingreep. Weliswaar waren onderhandelde loonstijgingen via collectieve arbeidsovereenkomst (cao) niet toegestaan, maar als gevolg van de automatische prijscompensatie en baremieke verhogingen steeg de loonkost per voltijdse werknemer toch met 4% in die periode. Bovendien heeft België voordien loonkostontsporingen gekend, zodat eind 1996 de uurloonkost in de Belgische industrie 12% hoger lag dan in Nederland en 30% hoger dan in Frankrijk!

Om deze loonkosthandicap, die de concurrentiekracht van de bedrijven en de werkgelegenheid ondermijnt, af te bouwen, zijn twee maatregelen genomen. Ten eerste de hierboven genoemde wettelijke loonnorm. Deze richt zich op de loonkosten per uur. Vogels heeft gelijk om te stellen dat qua concurrentiekracht de loonkost per eenheid product een meer relevante maatstaf is, maar de Kaderwet van 26 juli 1996 wil ook de werkgelegenheid bevorderen. Een ontsporing van de uurloonkost kan weliswaar worden geneutraliseerd door het opdrijven van de productiviteit, maar dat gaat bijna altijd ten koste van de werkgelegenheid. Daarom werd gekozen voor de loonkost per uur en niet per eenheid product.

De loonnorm beperkt dus de opwaartse loonflexibiliteit om de concurrentiekracht en de werkgelegenheid te vrijwaren. De neerwaartse loonflexibiliteit is beperkt door de automatische prijscompensatie en baremieke verhogingen. Daardoor wordt de onderhandelingsruimte inderdaad erg klein. Op lange termijn is dit geen houdbare situatie, maar de vakbonden beginnen stilaan in te zien dat het plafond van de loonnorm niet kan worden overschreden zonder schade aan de werkgelegenheid. Daarom worden nu in een aantal sectoren de eerste stappen gezet naar een meer flexibele prijscompensatie.

De loonnorm stabiliseert op deze wijze de Belgische loonkosthandicap, maar kan die niet reduceren. Daarom heeft de regering als tweede maatregel een structurele verlaging van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid uitgewerkt, die ingaat vanaf 1 april 1999. Op zes jaar tijd zullen deze bijdragen gecumuleerd met 2,68 miljard euro dalen, waardoor onze loonkosthandicap met ca. 3,4 procentpunt zal afnemen. In ruil hebben de werkgevers zich geëngageerd tot het creëren van meer banen en het geven van meer vorming en opleiding aan werknemers en werkzoekenden.

Eigenlijk lijkt dit alles sterk op de Nederlandse situatie, waar de sociale partners loonmatiging afspraken in ruil voor meer banen en, parallel daarmee, de regering een programma van lastenverlichting doorvoerde. In België is de regering enkel explicieter aanwezig met de wortel van lastenverlichting en de stok van de loonnorm. Deze norm is niet bedoeld om bedrijven (en dus werkgelegenheid) af te snoepen van de buurlanden, maar om de baandestructie als gevolg van loonkostontsporingen te vermijden.