



Loonmatiging bij wet in België

Auteur(s):

Vogels, E.H.W.M.

De auteur is beleidsmedewerker bij de directie Algemeen en Sociaal Economische Aangelegenheden (ASEA) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4194, pagina 196, 12 maart 1999

Rubriek:

Beleid w ereldw tijd

Trefwoord(en):

loonvorming

In België is het streven gericht op het sluiten van bipartiete loonakkoorden tussen werkgevers en werknemers. Indien een bipartiet akkoord uitblijft, neemt de overheid deel aan het overleg. Leidt dit tripartiet overleg evenmin tot succes, dan heeft de overheid de wettelijke bevoegdheid om een loonnorm op te leggen. Eind 1996 was dit laatste het geval. Voorafgegaan door een loonmaatregel, op basis waarvan de lonen gedurende twee jaren werden bevroren, heeft de Belgische overheid krachtens de Kaderwet van 26 juli 1996 "tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen" een loonnorm opgelegd voor de jaren 1997 en 1998. Voor 1999 en 2000 hebben werkgevers en werknemers, conform de loonnorm, een nominale loonstijging van 5,9% afgesproken. De loonnorm betekent dat de stijging van de loonkosten in België niet meer mag bedragen dan het gemiddelde van de loonkostenstijging in Nederland, Duitsland en Frankrijk.

Deze 'internationale loonnorm' als manier om loonmatiging af te dwingen, is een interessant fenomeen. De maatregel lijkt misschien goed aan te sluiten bij een belangrijke reden om de lonen te willen matigen, namelijk het behoud van de internationale concurrentiepositie. Met behulp van economische theorie is echter duidelijk te maken dat een loonnorm daar niet het meest handige instrument voor is. De Belgische ervaring heeft ondertussen geleerd dat de toepassing ook niet zonder complicaties verloopt.

Ten eerste de concurrentiepositie. De loonnorm kan deze onmogelijk garanderen. Immers, bij vergelijkbare inflatieniveaus dienen in de loonontwikkeling verschillen in productiviteitsontwikkeling en werkloosheid weerspiegeld te worden. Door de wet kunnen daarom vreemde situaties ontstaan. Zo kan de loonnorm leiden tot een loonstijging die de productiviteitsontwikkeling overstijgt. In dit geval treedt toch uitholling van het concurrentievermogen op, ondanks dat de Belgische loonkostenstijging die van Nederland, Duitsland en Frankrijk niet overtreft. Daarnaast heeft de norm effect op de loonflexibiliteit. Door het vervallen van de wisselkoers als aanpassingsmechanisme in de derde fase van de EMU, worden loonaanpassingen nog belangrijker dan voorheen. Echter, in België is nog steeds de automatische prijscompensatie van toepassing. Hierdoor staat de aanwending van een bepaald gedeelte van de beschikbare loonruimte vast. Tussen deze vloer van de prijscompensatie en het plafond van de loonnorm blijft weinig ruimte over voor loonaanpassingen op korte termijn. Uit oogpunt van loonflexibiliteit zou dus tegelijkertijd de prijscompensatie afgeschaft moeten worden - maar daar moet men in België niet aan denken.

Het tweede interessante aspect is dat de norm de totale bruto loonkostenstijging betreft; dus inclusief sociale lasten. Bij de recente cao-onderhandelingen voor de jaren 1999 en 2000 hebben we gezien waartoe dit kan leiden. Grote discussie was er toen over de vraag of de extra gelden die werkgevers zouden besteden aan vorming en opleiding voor hun werknemers, in ruil overigens voor een forse structurele lastenverlichting, onder de loonnorm moeten vallen. Minister De Smet heeft toen aangegeven dat deze investeringen geen onderdeel vormen van de loonkostennorm. Maar het probleem is duidelijk geworden: telkens zal bekeken moeten worden of de kosten van een bepaalde arbeidsvoorwaarde onder de loonnorm vallen en zo ja, welke ruimte resteert voor bruto loonstijgingen. Dit vergemakkelijkt natuurlijk niet het collectieve onderhandelingsproces - en overigens ook niet het controleren van de naleving van de loonnorm. Maar dit definitieprobleem heeft veel verdergaande gevolgen van uitvoeringsproblemen, het bemoeilijkt ook het opstellen van de loonnorm zelf. Immers, de samenstelling van de totale loonkostenontwikkeling verschilt per land. Naast bruto loonstijgingen leiden ook afspraken over andere arbeidsvoorwaarden, zoals arbeidsduurverkorting, verlofregelingen, vervroegde uittreding en bedrijfsopleidingen, tot loonkosten. Door uit te gaan van een gemiddelde van de totale loonkostenontwikkeling wordt dus met dit aspect geen rekening gehouden. Hierdoor is het goed mogelijk dat op basis van de loonnorm in België een veel hogere loonstijging resulteert dan in Duitsland, Frankrijk en Nederland.

Of de Belgische norm tot lagere lonen in België leidt is dus twijfelachtig. Tegelijkertijd kunnen er wel gevolgen zijn voor de Nederlandse loononderhandelingen. Indien in België de norm leidt tot een loonstijging die achterblijft bij de productiviteitsontwikkeling, is het niet ondenkbaar dat de Belgische bonden hun (matigende) Nederlandse collega's zullen aansporen hogere looneisen te stellen. De Nederlandse loonvorming kan dan onder druk komen te staan.

Tenzij Nederland ook een internationale loonnorm gaat hanteren natuurlijk. Maar indien andere landen het Belgische voorbeeld zouden volgen, zou een vreemde situatie ontstaan. Het is dan niet meer mogelijk cao's te sluiten, want iedereen moet op iedereen wachten. En de vrees van de Duitsers, dat de EU-landen elkaar met de lonen gaan beconcurreren, wordt realiteit. Immers, elk land streeft dan naar een iets lagere loonkostenontwikkeling dan de andere landen.

Zie ook:

