|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Opinie stuk over de loonnorm:**  **vier pijnpunten en één**  **achterpoortje** | |  |
| Yves Stox  Senior Legal Counsel  Partena Professional |  |

**De regering Michel is bezorgd om de loonkostontwikkeling in België. Dat is terecht. Ook Europa uitte in de zomer van 2016 nog maar eens zijn bezorgdheid over de groeivertraging. Eén van de boosdoeners: het samenspel van inflatie en loonindexering. Opnieuw voert de regering de loonnormwet op als dé oplossing. Toch zal de vernieuwde loonnormwet de verwachtingen niet kunnen inlossen.**

De loonnorm bestaat al sinds 1996, maar het probleem is gebleven. Sleutelen aan de berekeningsmethode en een strenger toezicht op de naleving van de wetgeving volstaan niet om de negatieve spiraal van stijgende inflatie en stijgende loonkosten te doorbreken. De loonnorm zelf is niet de oplossing. In tegendeel, de overheid creëert nieuwe problemen voor ondernemingen.

**Pijnpunt 1: Een beperkte doelstelling. De loonkost vergelijken met maar drie landen**

De loonnormwet heeft een eenvoudig doel: het concurrentievermogen van België versterken, en zo een tegengewicht vormen voor de loonindexering. De loonnorm moet ervoor zorgen dat de loonkost in België niet sterker stijgt dan in de drie buurlanden (Frankrijk, Duitsland en Nederland). Hoe deze doelstelling bereiken? Door de onderhandelingen op sectorniveau te beïnvloeden. De sociale partners zullen toch wel twee keer nadenken voordat ze cao’s sluiten die meer loon toekennen dan de loonnorm aanvaardt.

Een eerste vraag: hoe relevant is deze vergelijkingsbasis nog in een geglobaliseerde economie? Een vergelijking met op z’n minst alle lidstaten van de Europese Unie lijkt zinvoller.

**Pijnpunt 2: Nieuwe problemen voor ondernemingen**

De regering Michel wil de berekeningsmethode van de loonnorm aanpassen. Dat is voer voor de economen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, een overlegorgaan tussen de sociale partners dat adviseert over de loonnorm. Het is niet duidelijk waarom de aangepaste loonnorm nu wel zou werken. Met de loonnorm legt de overheid een maximumprijs voor arbeid op, zoals de overheid vanaf 1945 tot 2004 de broodprijs bepaalde. Zoals de prijs van het brood steeds is gestegen, is sinds 1996 ook de Belgische loonhandicap toegenomen.

De overheid creëert nieuwe problemen voor de ondernemers. De loonnorm belet dat individuele ondernemers hun eigen loonbeleid kunnen bepalen. Een alledaags voorbeeld maakt veel duidelijk. Stel, een onderneming in ontwikkeling wil nieuwe werknemers aanwerven, maar flirt met de loonnorm. Die nieuwe werknemers zijn high in demand en kosten meer dan de gemiddelde werknemer. De war on talent weet u wel. De gemiddelde loonkost van de onderneming stijgt, de onderneming overschrijdt de loonnorm en wordt bestraft. Het alternatief? De plannen dan maar in de ijskast zetten.

**Pijnpunt 3: niet één, maar twee stokken achter de deur**

De regering plant niet één, maar twee manieren om de onderneming te bestraffen. Sanctie 1: De loonnorm zal worden verheven tot een cao die algemeen verbindend wordt verklaard. Een symbool met zware gevolgen. De onderneming die deze cao niet naleeft wordt strafrechtelijk gesanctioneerd. Sanctie 2: De overheid kan aan administratieve geldboete opleggen aan de onderneming van 30.000 euro per werknemer, met een maximum van 3.000.000 euro per onderneming (30.000 maal 100 werknemers).

Een groot verschil met de maximum broodprijs. Niet de zwarthandelaar, maar de “consument” van arbeid wordt hard aangepakt. De loonnormwet bestraft alleen de ondernemer. De andere onderhandelingspartner, de werknemersvertegenwoordiging, blijft buiten schot. Deze ongelijke behandeling van gelijkwaardige contractspartijen verstoort de cao-onderhandelingen en ondergraaft de doeltreffendheid van de loonnorm. Waarom zouden werknemersvertegenwoordigers rekening houden met de loonnorm tijdens onderhandelingen als ze toch niet bestraft kunnen worden?

**Pijnpunt 4: Loon en loon is twee**

De loonnormwet bepaalt niet welke beloningselementen meetellen en welke niet. Loonindexeringen blijven gegarandeerd. Nieuwe collectieve bonusplannen ook? De oplossing sinds 1996: een ministeriële nota met een hele rits situaties. Het wordt moeilijk om hier nog aan vast te houden. Zware geldboetes en een eenvoudige ministeriële nota gaan niet samen.

**Een achterpoortje**

De truc uit de oude doos om aan de loonnorm te ontsnappen: de ondernemer kent eenzijdig loon toe aan werknemers in plaats van met hen een overeenkomst te sluiten. Volgens de letter van de wet mogen overeenkomsten de loonnorm niet overschrijden. En een eenzijdige rechtshandeling is nu eenmaal geen overeenkomst. Een ondernemer die zo de loonnorm overschrijdt, gaat vrijuit. Een juridische spitsvondigheid, die ook werknemers weten te waarderen.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).