



VERSLAGEN

CRB 2019-0100

Verslagen voor de interprofessionele
loononderhandelingen

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





Verslagen voor de interprofessionele loononderhandelingen

**Brussel
16.01.2019**

Dit document bestaat uit de vier verslagen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) die bestemd zijn voor de Groep van Tien ter ondersteuning van haar interprofessionele loononderhandelingen in het vooruitzicht van het Interprofessioneel akkoord 2019-2020.

Deze verslagen werden gepresenteerd door het secretariaat en werden besproken in de organen van de Raad.

- *Technisch verslag over de maximaal beschikbare marge voor de ontwikkeling van de loonkosten*
- *Verslag over de loonkostenhandicap*
- *Verslag over de loonkloof tussen mannen en vrouwen*
- *Verslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen*

De eerste drie verslagen werden opgesteld in het kader van de [wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen](#). Het vierde verslag werd opgesteld ter uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2007-2008 en van [het gemeenschappelijke advies van de CRB en de NAR van 20 december 2007](#). Het eerste verslag wordt gepubliceerd onder de verantwoordelijkheid van het secretariaat van de CRB en de volgende drie zijn goedgekeurd door de CRB.

Technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling

Inhoudsopgave

1 Concepten, mechanismen van de wet en methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge	8
1.1 Nuttige wettelijke definities	8
1.2 Mechanismen van de wet	9
1.3 Methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge	10
2 Maximaal beschikbare marge voor 2019-2020	11
2.1 Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de loonkosten in de referentielanden in 2019-2020	11
2.2 Indexeringsvooruitzichten in België in 2019-2020	11
2.3 Correctieterm	12
2.3.1 Loonkostenhandicap in 2018.....	12
2.3.2 Gebruik van de veiligheidsmarge in 2017-2018.....	16
2.4 Maximaal beschikbare marge voor 2019-2020	16
3 Analyse van de scenario's van de vooruitzichten die worden gebruikt om de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling en de loonkostenhandicap te bepalen	18
3.1 Onderscheid tussen groeiscenario's per instelling	18
3.2 Risico's en onzekerheden.....	23
4 Recente ontwikkeling van de lonen en context van de loononderhandelingen in de drie referentielanden.....	24
4.1 Duitsland.....	24
4.2 Frankrijk.....	30
4.3 Nederland	36
5 Bijlagen	39
5.1 Bijlage 1 : Details van de beschikbare vooruitzichten	39
5.1.1 Voorstelling van de bronnen van de vooruitzichten voor de referentielanden.....	39
5.1.2 Gebied waarop de vooruitzichten voor de referentielanden betrekking hebben	40
5.1.3 Gedetailleerde vooruitzichten 2018-2020	42
5.2 Bijlage 2: Keuze van de vooruitzichten die werden gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge.....	44
5.3 Bijlage 3: Wegwerking van de effecten van de omvorming van het CICE op de loonkostenvooruitzichten in Frankrijk.....	46
5.4 Bijlage 4: Wegwerking van de effecten van de taxshift 2016-2020 op de loonkosten in België	48
5.5 Bijlage 5: Bijkomende grafieken betreffende hoofdstuk 3	50
5.6 Bijlage 6: Gebruikte weging voor het gemiddelde van de drie referentielanden.....	52
6 Bibliografie.....	53

Lijst van tabellen

Tabel 2-1:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden in 2019-2020 (na eliminatie van het effect van de omvorming van het CICE in Frankrijk), privésector	11
Tabel 2-2:	Vooruitzichten m.b.t. de loonindexering in België in 2019-2020, privésector	12
Tabel 2-3:	Loonkostenhandicap 1996-2018 na eliminatie van de effecten van de taxshift (1996=100)	13
Tabel 2-4:	Uitsplitsing van de herziening van de loonkostenhandicap van 2018	14
Tabel 2-5:	Impact per land van de herziening van de nationale rekeningen op de loonkostenhandicap van 2016	14
Tabel 2-6:	Herzieningen van de componenten van de loonmassa	15
Tabel 2-7:	Gebruik van de veiligheidsmarge 2017-2018	16
Tabel 2-8:	Maximaal beschikbare marge voor de periode 2019-2020	17
Tabel 3-1:	Hypotheses t.a.v. de olieprijs en de wisselkoers per instelling	18
Tabel 3-2:	Vergelijking tussen de groeiscenario's voor de eurozone per instelling	20
Tabel 3-3:	Indicatoren van de macro-economische context van de loonvoorzichten	20
Tabel 3-4:	Jaarlijkse groei van het bbp in volume, werkloosheidsgraad en gezondheidsindex, ramingen (in %)*	22
Tabel 4-1:	Loondrift in Duitsland, economie in haar geheel, 1996- 2018	29
Tabel 5-1:	Gebied dat wordt bestreken door de vooruitzichten	41
Tabel 5-2:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de loonkosten per persoon in de referentielanden (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), economie in haar geheel	42
Tabel 5-3:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), economie in haar geheel	42
Tabel 5-4:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), privésector	42
Tabel 5-5:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2018, privésector (NBB) ..	42
Tabel 5-6:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2018, privésector (FPB) ..	43
Tabel 5-7:	Aantal beschikbare kwartalen van de nationale rekeningen m.b.t. de loonmassa om het vooruitzicht voor 2018 in de referentielanden op te bouwen	44
Tabel 5-8:	Gebruikte vooruitzichten voor 2018 in België en in de referentielanden	44
Tabel 5-9:	Vooruitzichten in de referentielanden die werden gebruikt voor 2019-2020 (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk)	45
Tabel 5-10:	Verwachte CICE-uitgaven in de betekenis van de nationale boekhouding, PLF 2019, bedragen in miljarden euro's	47
Tabel 5-11:	Jaarlijkse stijging van de uurloonkosten in de privésector in Frankrijk, niet en wel gecorrigeerd voor het CICE	47
Tabel 5-12:	Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016, 2017 en 2018- vooruitzichten NBB	48
Tabel 5-13:	Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016, 2017 en 2018- vooruitzichten FPB	49
Tabel 5-14:	Vooruitzichten van de loonkostenhandicap rekening houdend met de taxshift in 2016, 2017 en 2018	49
Tabel 5-15:	Gebruikte weging voor het gemiddelde van de drie referentielanden	52

Lijst van grafieken

Grafiek 3-1: Ontwikkeling van de olieprijsen in 2018 (Brent, USD/Vat).....	19
Grafiek 4-1: Ontwikkeling van het uurloon in Duitsland, economie in haar geheel	25
Grafiek 4-2: Ontwikkeling van het uurloon in Frankrijk, niet-agrarische marktsector	32
Grafiek 4-3: Ontwikkeling van het uurloon in Nederland, economie in haar geheel	37
Grafiek 5-1: Betrouwbaarheidsinterval rond projectie bbp-groei Eurozone van EC	50
Grafiek 5-2: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van de groei van het Duitse bbp van de Bundesbank (jaarlijkse groei in %)	50
Grafiek 5-3: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Nederlandse bbp van het CPB	51

Figuren

Figuur 1-1: De verschillende stappen van de berekening van de maximale marge	10
--	----

Inleiding

Dit Technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven presenteert de resultaten met betrekking tot de berekening van de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020 die werd gerealiseerd in het kader van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hieronder “de wet van 1996” genoemd), die op 19 maart 2017 werd herzien.

De structuur van dit verslag omvat 4 hoofdstukken. Hoofdstuk 1 bevat een aantal belangrijke definities, herinnert aan de belangrijkste mechanismen van de wet en overloopt de verschillende stappen in de berekening van de maximaal beschikbare marge. Hoofdstuk 2 presenteert de resultaten van die stappen. Hoofdstuk 3 geeft een gedetailleerd overzicht van de scenario's van de vooruitzichten en de hypothesen achter deze vooruitzichten. Hoofdstuk 4, ten slotte, beschrijft de recente ontwikkeling en de context van de loononderhandelingen in de referentielanden. De hoofdstukken 3 en 4 hebben als doel de risico's die inherent zijn aan de verschillende scenario's van de vooruitzichten tegen elkaar af te wegen en de daarvóór gepresenteerde cijfers in hun context te plaatsen.

1 Concepten, mechanismen van de wet en methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge

1.1 Nuttige wettelijke definities

Loonkosten

De loonkosten in de betekenis van de wet stemmen overeen met de loonkosten zoals ze zijn gedefinieerd in de nationale boekhouding¹ (beloning van werknemers, rubriek D.1 van de nationale boekhouding). Ze bevatten alle verlagingen van de algemene werkgeversbijdragen, met inbegrip van die in het kader van de taxshift, maar niet de loonsubsidies (geboekt in rubriek D.39 van de nationale boekhouding). De categorie van de loonsubsidies in de nationale rekeningen bevat bv. de verlagingen van werkgeversbijdragen voor doelgroepen en de vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing. De loonkosten in de betekenis van de wet worden uitgedrukt per uur.

Loonkostenhandicap

De loonkostenhandicap is “het verschil tussen de loonkostenontwikkeling in België en die in de referentielidstaten sinds 1996” (artikel 2).

$$\text{loonkostenhandicap} = \frac{\text{Stijging van de loonkosten in België sinds 1996}}{\text{Stijging van de loonkosten gemiddeld in de referentielanden sinds 1996}} * 100$$

Zoals is uitgelegd in de memorie van toelichting en in artikel 5 van de wet, is het evenwel de wil van de federale regering dat de verminderingen van werkgeversbijdragen in het kader van de taxshift worden gebruikt om het loonkostenniveau te verlagen en, in fine, jobs te creëren². De effecten van de taxshift 2016-2020 zijn dus weggewerkt uit de loonkostenhandicap³.

Een positieve handicap betekent dat de uurloonkosten (ULK) in België, zonder rekening te houden met de effecten van de taxshift, sinds 1996 sneller zijn gestegen dan gemiddeld in de referentielanden. Een negatieve handicap, daarentegen, betekent dat ze minder snel zijn gestegen.

Historische loonkostenhandicap

De wet definieert de historische handicap als de handicap die overblijft na het wegwerken van de loonkostenhandicap die opgebouwd is sinds 1996. Deze moet worden bepaald door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

¹ Zie <https://www.nbb.be/nl/statistieken/nationaleregionale-rekeningen> voor meer details over de nationale rekeningen.

² Artikel 5 van de wet bepaalt: “Voor de berekening van de loonkostenhandicap houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen van de taxshift 2016-2020, met inbegrip van de verschuiving van de 1 % vermindering van de bedrijfsvoorheffing naar een sociale werkgeversbijdragevermindering, maar wel met het effect van de verminderingen van de werkgeversbijdragen ten gevolge van het competitiviteitspact van 2016, met uitzondering van de loonsubsidie voor ploegen- en nachtarbeid uit het competitiviteitspact. De verminderingen van werkgeversbijdragen van de taxshift 2016-2020, met inbegrip van de verschuiving van de 1 % vermindering van de bedrijfsvoorheffing naar een sociale werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de bijdrageverminderingen van het competitiviteitspact in 2016, worden gebruikt om bij te dragen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.”

³ Voor de details van de gebruikte methodologie verwijzen we naar de nota CCE 2018-1782 « Elimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial ».

1.2 Mechanismen van de wet

We focussen hier op de onderliggende mechanismen van de methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge. Zo zijn er vier.

Preventief mechanisme

Om een groei van de loonkostenhandicap die wordt veroorzaakt door een voorspellingsfout in de vooruitzichten (betreffende de indexering of de loonontwikkeling in de referentielanden) te vermijden, wordt een veiligheidsmarge toegepast die wordt afgetrokken van het vooruitzicht m.b.t. de stijging van de uurloonkosten in de referentielanden. Deze veiligheidsmarge mag enkel een preventieve functie hebben en moet dus niet dienen om de loonkostenhandicap te verminderen, noch om de historische handicap te corrigeren. Om die reden verhoogt deze veiligheidsmarge, indien ze volledig of gedeeltelijk ongebruikt blijft (m.a.w. indien de fout in het vooruitzicht over de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden en van de indexering negatief is, nul bedraagt of positief, maar lager dan de veiligheidsmarge is), de volgende maximaal beschikbare marge en wordt ze dus terug naar de onderhandelingen overgeheveld.

Correctiemechanisme

Tijdens de vaststelling van de maximaal beschikbare marge wordt niet enkel rekening gehouden met de loonontwikkelingsvooruitzichten in de referentielanden voor de twee volgende jaren, maar ook met het verleden (de loonkostenhandicap sinds 1996) d.m.v. een correctieterm. Op die manier wordt elke eventuele positieve handicap⁴ (min de niet gebruikte veiligheidsmarge) automatisch gecorrigeerd. Indien voorts de historische handicap werd weggewerkt, wordt elke negatieve loonkostenhandicap ook automatisch gecorrigeerd door de maximaal beschikbare marge te verhogen tijdens het volgende IPA.

Mechanisme voor de correctie van de historische loonkostenhandicap via een minder snelle loonkostenontwikkeling in België dan in de referentielanden

Als de historische handicap niet werd weggewerkt, gaat het deel van de negatieve loonkostenhandicap dat afkomstig is van het niet gebruiken van de veiligheidsmarge terug naar de onderhandelingen. Als de negatieve loonkostenhandicap niet alleen voortvloeit uit het niet gebruiken van de veiligheidsmarge, wordt het andere deel in tweeën gesplitst: 50% corrigeert de historische handicap en de resterende 50% wordt overgelaten aan de onderhandelingen (vloeit terug naar de werknemers of corrigeert eveneens de historische handicap).

Mechanisme voor de correctie van de historische handicap via de werkgeversbijdrageverlagingen

Het algemene principe dat werd ingeschreven in de herziene wet van 1996 is dat de verlagingen van werkgeversbijdragen niet mogen resulteren in een verhoging van de maximaal beschikbare marge. Aldus worden de verlagingen van de sociale werkgeversbijdragen van de taxshift 2016-2020 gebruikt om de historische handicap weg te werken. Dit impliceert dat de loonkostenhandicap vanaf 2016 moet worden berekend zonder rekening te houden met de impact van deze werkgeversbijdrageverlagingen op de loonkosten. En dit geldt ook voor minstens 50% van de toekomstige verlagingen van de werkgeversbijdragen.

⁴ Dat wil zeggen, wanneer de Belgische uurloonkosten, gecumuleerd sinds 1996, sneller zijn gestegen dan die van de referentielanden.

1.3 Methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge wordt het vooruitzicht inzake de uurloonkostenontwikkeling in de referentielanden verminderd met het indexeringsvooruitzicht, alsook met een correctieterm. Deze laatste wordt berekend op basis van de loonkostenhandicap (correctiebeginsel van de wet), die in 2016 werd gecorrigeerd voor de bijdrageverlagingen uit de taxshift (beginsel van correctie van de historische handicap via de werkgeversbijdrageverlagingen). Vanaf het IPA 2019-2020 moet ook rekening worden gehouden met het deel van de veiligheidsmarge voor het IPA 2017-2018 dat eventueel niet zou zijn gebruikt.

Van het cijfer dat wordt verkregen door het indexeringsvooruitzicht en de correctieterm af te trekken van de vooruitzichten inzake de loonkostenontwikkeling in de referentielanden, trekt het secretariaat een veiligheidsmarge af, die een vierde daarvan bedraagt (minstens 0,5%), en verkrijgt het aldus uiteindelijk de maximaal beschikbare marge. Dit is het preventieve mechanisme van de wet.

Figuur 1-1: De verschillende stappen van de berekening van de maximale marge



2 Maximaal beschikbare marge voor 2019-2020

2.1 Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de loonkosten in de referentielanden in 2019-2020

Zoals in hoofdstuk 1 wordt uitgelegd, wordt bij de berekening van de maximaal beschikbare marge in de eerste plaats rekening gehouden met het vooruitzicht voor de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden.

We beschikken over maximaal vier bronnen van vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten (ULK). Dit zijn de nationale instituten voor de statistiek (NIS)⁵, de nationale centrale banken, de Europese Commissie (EC) en de OESO.

Voor meer details over: (i) de variabelen die in deze verschillende bronnen worden gerapporteerd en het gebied van de vooruitzichten; (ii) de gedetailleerde vooruitzichten voor elk land en elke bron en (iii) de keuze van de vooruitzichten die uiteindelijk werden gebruikt bij de berekening van de maximaal beschikbare marge en de verantwoording ervan, verwijzen we naar punt 5.1 Bijlage 1 en naar punt 5.2 Bijlage 2.

Dit jaar heeft een economische beleidsbeslissing in Frankrijk de berekening van de maximaal beschikbare marge bemoeilijkt. Het belastingkrediet voor concurrentievermogen en werkgelegenheid ('crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi' - CICE) wordt vanaf 2019 immers afgeschaft en vervangen door permanente verlagingen van de werkgeversbijdragen die op lage lonen zijn gericht. Voor gedetailleerde informatie over het CICE en de omvorming ervan tot verminderingen van de werkgeversbijdragen vanaf 2019, verwijzen we naar hoofdstuk 4. Voor informatie over de gevolgen van deze omvorming voor de ontwikkeling van de loonkosten in Frankrijk, verwijzen we naar punt 5.3: Bijlage 3.

Tabel 2-1: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden in 2019-2020 (na eliminatie van het effect van de omvorming van het CICE in Frankrijk), privésector

	2019-2020
Duitsland	6,0%
Nederland	6,9%
Frankrijk	4,6%
Gemid-3	5,6%

Bron: EC, OESO, nationale centrale banken, Center for Economic Studies, berekeningen secretariaat

2.2 Indexeringsvooruitzichten in België in 2019-2020

Het tweede element waarmee rekening wordt gehouden bij de berekening van de maximaal beschikbare marge is het vooruitzicht m.b.t. de loonindexering in België over dezelfde periode.

De Nationale Bank van België (NBB) en het Federaal Planbureau (FPB) stellen vooruitzichten op m.b.t. de loonindexering in de privésector, op basis van hun respectieve inflatievooruitzichten.

⁵ Voor Duitsland publiceert het Center for Economic Studies de 'Joint Economic Forecast'. Voor Nederland is het het Centraal Planbureau dat de "Decemberraming" publiceert. Voor Frankrijk publiceert de DG Trésor (ministerie van Financiën) het 'Rapport économique, social et financier' (economisch, sociaal en financieel verslag), dat als bijlage bij het ontwerp van financieringswet ('projet de loi de finances') wordt gevoegd.

Tabel 2-2: Vooruitzichten m.b.t. de loonindexering in België in 2019-2020, privésector

	2019	2020	2019-2020
FPB	2,1%	1,6%	3,7%
NBB	2,2%	1,6%	3,9%
Gemiddelde			3,8%

Bron: FPB, NBB

Het rekenkundig gemiddelde van de twee vooruitzichten wordt gebruikt om de maximaal beschikbare marge te berekenen. Om het verschil tussen de vooruitzichten van beide instellingen te begrijpen, verwijzen naar hoofdstuk 0.

2.3 Correctieterm

Het derde element dat wordt gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge is de correctieterm.

De correctieterm vervult drie functies. In de eerste plaats heeft hij als doel de maximaal beschikbare marge voor de volgende periode automatisch te verlagen of te verhogen in functie van de loonkloof, d.w.z. de relatieve ontwikkeling van de loonkosten in België en in de referentielanden sinds 1996. Met andere woorden, als aan het einde van het lopende jaar blijkt dat de loonkosten in België sinds 1996 sneller zijn gestegen dan in de referentielanden, zal de maximaal beschikbare marge voor de volgende periode automatisch worden verminderd met deze loonkloof, en omgekeerd. Dit is het correctiemechanisme dat in de wet is opgenomen.

Ten tweede is de correctieterm bedoeld om het eventuele ongebruikte deel van de veiligheidsmarge van het lopende interprofessioneel akkoord (IPA) over te hevelen naar de onderhandelingen voor de volgende periode.

Ten slotte is de correctieterm bedoeld om, in geval van een historische loonkostenhandicap, bij te dragen tot de vermindering ervan in bepaalde omstandigheden⁶.

Aangezien de loonkostenhandicap in 2018 positief is doet zich nu het geval voor waarin de correctieterm overeenstemt met het verschil tussen de loonkostenhandicap in 2018 en het ongebruikte deel van de veiligheidsmarge 2017-2018.

2.3.1 Loonkostenhandicap in 2018

De loonkostenhandicap, zoals die door de wet wordt gedefinieerd, is gelijk aan het verschil tussen de loonkostenontwikkeling in België en die in de referentielidstaten⁷ sinds 1996, uitgedrukt als een percentage t.o.v. 1996 (= basis 100). Technisch gezien is het de handicap in 2018, en in verhouding tot de gemiddelde loonkostenontwikkeling in de drie landen, die in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de maximaal beschikbare marge voor de periode 2019-2020.

De onderstaande Tabel 2-3 geeft de loonkostenhandicap van 1996 tot 2018 weer. De cijfers tot 2017 berusten op waarnemingen, terwijl op het moment van publicatie van dit verslag de gegevens voor 2018 nog steeds gebaseerd zijn op vooruitzichten m.b.t. de loonkostenontwikkeling in de beschouwde landen. Zoals kan worden vastgesteld, is de handicap in 2018 positief en is het niveau ervan naar boven bijgesteld in vergelijking met de raming in het vorige Technisch verslag van 2017. Terwijl dit percentage toen op 0,6 procent werd geraamd, zou het nu immers 0,9 procent bedragen. Dit betekent

⁶ Voor meer preciseringen verwijzen we naar de nota CCE 2018-1301 « Lien entre le calcul de la marge maximale disponible et le handicap historique des coûts salariaux ».

⁷ D.w.z. Duitsland, Frankrijk en Nederland.

dat, in 2018, de loonkosten in België sinds 1996 0,9 procentpunten sneller zijn gestegen dan het gemiddelde van de loonkosten in de drie referentielanden. Dit verschil in raming voor 2018 ten opzichte van vorig jaar kan worden verklaard door herzieningen in de nationale rekeningen voor de jaren vóór 2017, enerzijds en door fouten in de vooruitzichten m.b.t. de handicap van 2017, naast de herzieningen van de vooruitzichten voor de handicap van 2018, anderzijds.

Tabel 2-3: Loonkostenhandicap 1996-2018 na eliminatie van de effecten van de taxshift (1996=100)⁸

	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018p
België/ Duitsland	100,0	99,7	106,1	114,0	108,8	106,6	105,7	105,0
België/ Nederland	100,0	90,8	89,2	91,3	93,0	92,9	93,4	93,3
België/ Frankrijk	100,0	99,8	96,7	99,1	98,2	98,3	98,1	98,1
België/ Gemid-3	100,0	98,7	100,4	105,4	102,7	101,7	101,2	100,9
VWC 2017 : België/ Gemid-3	100,0	98,7	100,5	105,4	102,8	100,6	100,3	100,6

Bron: nationale rekeningen, RSZ, berekeningen van het secretariaat

In de onderstaande Tabel 2-4 geeft de uitsplitsing van de herziening van de loonkostenhandicap in 2018 ons aan dat de herziening van de nationale rekeningen de grootste impact heeft, aangezien ze tot gevolg had dat deze loonkostenhandicap in 2016 met 1,1 procentpunt is toegenomen. Deze herzieningen van de nationale rekeningen werden gedeeltelijk gecompenseerd door het resultaat van 2017, dat in totaal een negatieve voorspellingsfout (-0,2 procentpunt) vertoonde als gevolg van het feit dat de handicap van 2017 sterker daalde dan in het Technisch verslag van 2017 werd verwacht. Daarnaast werden ook de vooruitzichten m.b.t. de handicap van 2018 naar beneden bijgesteld (-0,6 procentpunt). In totaal werd de loonkostenhandicap van 2018 met 0,3 procentpunt naar boven herzien.

⁸ Zie de volledige tabel in de bijlage. Voor de methode van eliminatie van de effecten van de taxshift 2016-2020 op de loonkosten in België, zie punt 5.4 Bijlage 4.

Tabel 2-4: Uitsplitsing van de herziening van de loonkostenhandicap van 2018

		(in %)
a	Handicap in 2016 volgens het VWC 2017	0,6
b	Handicap in 2016 volgens het NR 2018	1,7
c=b-a	Impact herziening van de NR op de handicap in 2016	1,1
d	Ontwikkeling handicap tussen 2016 en 2017 volgens het VWC 2017 (op basis van vooruitzichten)	-0,3
e	Ontwikkeling handicap tussen 2016 en 2017 op basis van de NR 2018 (gebaseerd op realisaties)	-0,5
f=e-d	Impact voorstellingsfout op de handicap in 2017	-0,2
h	Ontwikkeling handicap tussen 2017 en 2018 volgens het VWC 2017 (gebaseerd op vooruitzichten)	0,3
i	Ontwikkeling handicap tussen 2017 en 2018 op basis van de nieuwe vooruitzichten in 2018 (gebaseerd op vooruitzichten)	-0,3
j=i-h	Herziening van de vooruitzichten m.b.t. de handicap in 2018	-0,6
k=c+f+j	Herziening van de handicap in 2018	0,3

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

Tabel 2-5 toont de impact van de herziening van de historische reeksen op de loonkostenhandicap in 2018, en op basis van de resultaten kan worden vastgesteld dat de herziening van de nationale rekeningen in België de grootste impact heeft gehad op de handicap in 2018.

Tabel 2-5: Impact per land van de herziening van de nationale rekeningen op de loonkostenhandicap van 2016

Impact op de loonkostenhandicap	
Duitsland	0,24
Nederland	-0,03
Frankrijk	0,22
Gemid-3	0,42
België	0,65
TOTAAL	1,07

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

Herziening naar boven van de lonen in 2016 in België

In België werden de uurloonkosten in de privésector in 2016 naar boven herzien in de nationale rekeningen. Aangezien er geen belangrijke herzieningen worden waargenomen, noch wat de groei van de loonarbeid, noch wat het aantal gewerkte uren van de werknemers in de privésector betreft, moet dus wel degelijk naar de loonmassa worden gekeken. In de onderstaande tabel zien we inderdaad dat de groei van de beloning van werknemers in de privésector in 2016 hiervan de oorzaak is, aangezien deze met 1,5 procentpunt is gestegen in plaats van de aanvankelijk verwachte stijging van 0,7 procentpunt. Deze groei van de loonmassa is in feite het gevolg van een sterker dan verwachte groei van de brutolonen en -weden (+3,0% i.p.v. 2,3%) en van een minder sterke daling van de werkgeversbijdragen in 2016 (-2,8% i.p.v. -3,7%).

Tabel 2-6: Herzieningen van de componenten van de loonmassa

	Pub. 2017		Pub. 2018		Ontwikkeling (%)		
	2015	2016	2015	2016	Pub. 2017	Pub. 2018	Vershil
S1-S13 (Privésector)							
D.1 Beloning van werknemers	155372	156537	155440	157757	0,7%	1,5%	0,7%
D.11 Brutolonen en -weden	114848	117500	114943	118375	2,3%	3,0%	0,7%
D.12 Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers	40524	39037	40497	39382	-3,7%	-2,8%	0,9%

Bron: nationale rekeningen

Het verschil in raming van de lonen in 2016 door de nationale rekeningen wordt verklaard door de overgang van een voorlopige ramingsmethode in 2017 naar een exhaustieve methode in 2018. Het duurt immers twee jaar vooraleer een exhaustieve berekening van de loonmassa kan worden uitgevoerd, d.w.z. voordat alle RSZ-aangiften geregistreerd zijn en alle boekhoudkundige gegevens van de ondernemingen (waaronder de sociale balansen) ingediend zijn. Samenvattend werd in september 2017 dus een voorlopige jaarlijkse raming van de lonen van 2016 gemaakt, die in september 2018 werd gevolgd door een definitieve jaarlijkse raming, waarin rekening wordt gehouden met alle bezoldigingen, al dan niet onderworpen aan sociale bijdragen.

Concreet houdt de definitieve raming rekening met een aantal factoren die de herziening van de loonmassa voor 2016 aanzienlijk opwaarts hebben beïnvloed. Zo is er bijvoorbeeld de verhoging van het maximumbedrag van de maaltijdcheques van 7 tot 8 € per dag. Het totale bedrag aan maaltijdcheques dat in 2016 werd betaald, bedroeg 2,225 miljard euro, d.i. 10% meer dan in 2015. Er wordt ook een toename van de hoeveelheid uitgegeven ecocheques waargenomen, die nu zijn geïntegreerd in het loonpakket van 1,58 miljoen werknemers in 2016 (dat zijn er 125.000 meer dan in 2015)⁹.

De verhoging van het plafond van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, alsook een groei van deze bonussen met ongeveer 7 procent tussen 2015 en 2016, is ook een van de redenen die de herziening naar boven van de loonmassa in 2016 kunnen verklaren¹⁰. Er zij ook gewezen op het effect van een registratiewijziging op de loonmassa in 2016, d.w.z. bedrijven uit de overheidssector die naar de privésector zijn overgegaan, en vice versa.

⁹ Cijfers afkomstig van de VIA (Voucher Issuers Association).

¹⁰ Zie Verslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, blz 74

2.3.2 Gebruik van de veiligheidsmarge in 2017-2018

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge 2017-2018 bedroeg het vooruitzicht m.b.t. de uurloonskostenontwikkeling in de drie referentielanden 4,6%, terwijl het indexeringsvooruitzicht in België 2,9% bedroeg¹¹.

Op basis van de in 2018 gepubliceerde gedetailleerde nationale rekeningen beschikken we nu over een eerste raming van de waargenomen ontwikkeling van de loonkosten in de referentielanden in 2017. Wat de ontwikkeling van de loonkosten in 2018 betreft, moeten we nog steeds steunen op vooruitzichten¹². Op basis van deze gegevens zouden de uurloonskosten in de drie referentielanden gemiddeld met 4,8% zijn gestegen.

Wat de indexering over de periode 2017-2018 betreft, zijn de waargenomen cijfers voor de gehele periode beschikbaar. Op basis van de gegevens van de fod Werkgelegenheid en van de door het secretariaat van de CRB ontwikkelde methodologie voor de aggregatie ervan¹³, komt de indexering over de periode 2017-2018 uit op 3,2%.

In totaal werd dus in 2016 een te lage indexering verwacht, maar dit wordt gedeeltelijk gecompenseerd door het feit dat ook in de referentielanden een te lage stijging van de loonkosten in het vooruitzicht werd gesteld. De totale voorspellingsfout bedraagt dus 0,1%, wat betekent dat van de veiligheidsmarge van 0,5%, 0,4% terugkeert naar de onderhandelingen voor de maximaal beschikbare marge 2019-2020.

Tabel 2-7: Gebruik van de veiligheidsmarge 2017-2018

		2017-2018
a	Voorspellingsfout ontwikkeling van de ULK voor Gemid-3	-0,2%
	Vooruitzicht TV 2016	4,6%
	Realisatie	4,8%
b	Voorspellingsfout indexering in België	-0,3%
	Vooruitzicht TV 2016	2,9%
	Realisatie	3,2%
c=a-b	Voorspellingsfout beoogd door de wet	0,1%
d	Veiligheidsmarge IPA 2017-2018	0,5%
e=d-c	Ongebruikte veiligheidsmarge	0,4%

Bron: secretariaat CRB

2.4 Maximaal beschikbare marge voor 2019-2020

De volgende samenvattende tabel geeft de verschillende stappen in de berekening van de maximaal beschikbare marge weer.

¹¹ Zie CRB 2018-0170 Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen Deel 1.

¹² Zie Bijlage 2 voor de keuze van de gebruikte vooruitzichten.

¹³ Voor meer preciseringen, zie *Note Méthodologique sur la mesure de l'indexation des salaires dans le secteur privé*, CCE 2019-0020.

Tabel 2-8: Maximaal beschikbare marge voor de periode 2019-2020

	2019-2020
a	Groeivoorzichten van de ULK in de referentielanden 5,6%
	Duitsland 6,0%
	Nederland 6,9%
	Frankrijk 4,6%
b	Indexeringsvoorzichten in België 3,8%
c	Correctieterm 0,5%
	Loonkostenhandicap in 2018 0,9%
	Ongebruikte veiligheidsmarge 2017-2018 0,4%
d	Veiligheidsmarge 0,5%
e=a-b-c-d	Maximaal beschikbare marge 0,8%

Bron : secretariaat CRB

In totaal bedraagt de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020 0,8%.

3 Analyse van de scenario's van de vooruitzichten die worden gebruikt om de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling en de loonkostenhandicap te bepalen

In dit hoofdstuk beschrijven we de macro-economische vooruitzichten die aan de basis liggen van de loonvooruitzichten van de verschillende instellingen. We focussen daarbij op de factoren die de sterkste invloed hebben op de lonen, m.n. de groei van het bbp, de arbeidsproductiviteit, de consumptieprijzen en de werkloosheidsgraad. Een beter begrip van de scenario's die achter de verschillende loonvooruitzichten schuilgaan, moet helpen om de betrouwbaarheid van die vooruitzichten beter in te schatten. Hiertoe bekijken we ten slotte ook de belangrijkste risico's en onzekerheden t.o.v. de beschouwde groeiscenario's.

3.1 Onderscheid tussen groeiscenario's per instelling

Internationale context

Tabel 3-1: Hypotheses t.a.v. de olieprijs en de wisselkoers per instelling

		JEF	CPB	FPB*	DG Trésor	Nationale banken**	Oeso	EC
Olieprijs (Brent, USD/vat)	2018	73,9	72,5	71	72	71,8	74,1	75,1
	2019	78,3	72,2	60	73	67,5	80,0	80,6
	2020	79,9	-	78,8	-	66,8	80,0	76,7
Wisselkoers USD/EUR	2018	1,19	1,19	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18
	2019	1,17	1,17	1,15	1,16	1,14	1,14	1,15
	2020	1,17	-	1,22	-	1,14	1,14	1,15

* Voor 2018 en 2019 betreft het de hypothesen die aan de basis liggen van de inflatievooruitzichten van het FPB die gepubliceerd werden op 04/12/2018 en voor 2020 betreft het de hypothesen in de middellangetermijnavooruitzichten 2018-2023 (MLT) van juni 2018.

** De Nederlandsche bank vertrekt van een olieprijs (Brent) van 72,1 USD per vat in 2018.

Bronnen: - Duitsland: Joint Economic Forecast (JEF, 27/09/2018), Bundesbank (14/12/2018)
 - Nederland: Centraal Planbureau (CPB, 18/09/2018), De Nederlandsche Bank (DNB, 17/12/2018)
 - Frankrijk: DG Trésor (02/10/2018), Banque de France (BdF, 13/12/2018)
 - België: Federaal Planbureau (FPB, zie eerdere noot), Nationale Bank van België (NBB, 17/12/2018)
 - Andere: Europese Commissie (EC, 08/11/2018), Oeso (21/11/2018)

In Tabel 3-1 vergelijken we de hypothesen die de verschillende instellingen hanteren betreffende de ontwikkeling van de olieprijs en van de wisselkoers, die een gevoelige impact hebben op hun inflatievooruitzichten. De nationale banken en het FPB veronderstellen een daling van de olieprijs in 2019 terwijl de Oeso, de EC en de JEF daneen stijging veronderstellen. Voor 2020 zijn de verschillen minder uitgesproken. De meeste instellingen verwachten dan een stabilisering van de olieprijs, al is er nog steeds een aanzienlijk verschil tussen de vooruitzichten van de EC en de nationale banken, die een prijsdaling veronderstellen, en het FPB dat dan een prijsstijging verwacht¹⁴.

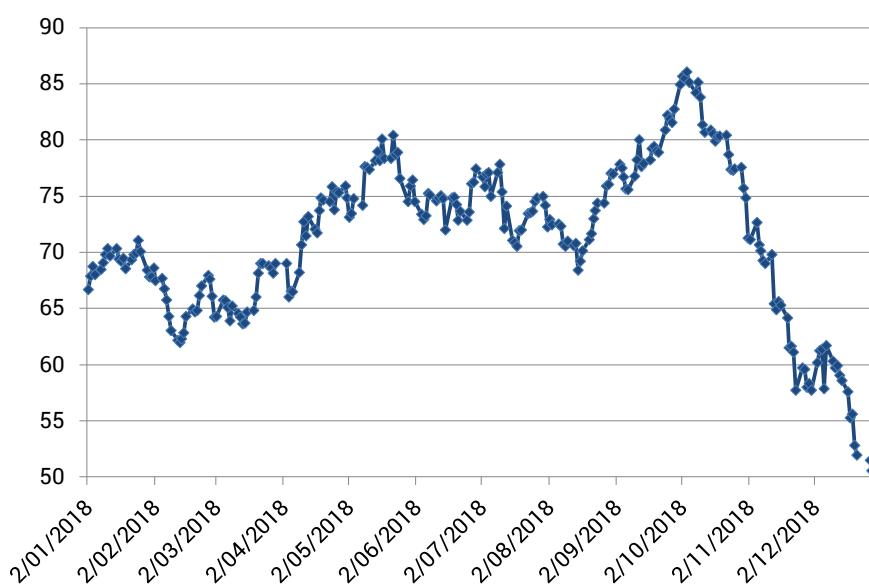
De aanzienlijke verschillen in de olieprijsvooruitzichten kunnen verklaard worden door de grote onzekerheid die er hieromtrent de voorbije maanden heerste. Dit uit zich o.m. in een zeer wisselvallig verloop van de olieprijs (Grafiek 3-1). Eerst was er een zo goed als continue stijging van de olieprijs in 2018, grotendeels in anticipatie van de handelssancties van de VS op Iran. De prijs van

¹⁴ Het vooruitzicht van het FPB voor 2020 betekent een verhoging van de olieprijs met 3,6 USD per vat of +4,8% t.o.v. de verwachte olieprijs voor 2019 in de MLT.

een vat olie (Brent) bereikte een hoogtepunt op 4 oktober 2018 (86,1 USD). Naarmate duidelijk werd dat de sancties geen grote effecten hadden op de olietoevoer en er twijfels rezen over de sterkte van de wereldeconomie, daalden de olieprijsen opnieuw om eind november onder de 60 USD per vat te belanden. In deze context had het moment waarop de instellingen hun vooruitzichten opstelden een grote invloed op hun hypothesen t.a.v. de olieprijsen. De meeste instellingen baseren deze hypothesen op de marktverwachtingen volgens de prijzen in de futures-contracten.

De ECB legde deze vast op 21 november 2018. De EC gebruikt het gemiddelde van de futures-prijzen tussen 4 en 17 oktober en het CPB deze van de week van 16-20 juli. Voor 2018 en 2019 baseerde het FPB deze op de termijnmarktnotering van 28 november. De Oeso veronderstelt een constante prijs, overeenkomend met de gemiddelde olieprijs in september en oktober.

Grafiek 3-1: Ontwikkeling van de olieprijsen in 2018 (Brent, USD/Vat)



Bron: US Energy Information Administration

Vervolgens bekijken we de internationale economische context, die net zoals de olieprijsen een belangrijke invloed heeft op de economie van België en van de referentielanden. Tabel 3-2 toont de vooruitzichten van de verschillende instellingen voor de bbp-groei, de inflatie en de werkloosheidsgraad in de Eurozone. Al de vooruitzichten, behalve de JEF, verwachten een vertraging van de groei over de projectieperiode in combinatie met een daling van de werkloosheidsgraad.

Tabel 3-2: Vergelijking tussen de groeiscenario's voor de eurozone per instelling

	2018			2019			2020		
	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad
OESO	1,9%	1,8%	8,2%	1,8%	1,9%	7,6%	1,6%	1,9%	7,2%
EC	2,1%	1,8%	8,4%	1,9%	1,8%	7,9%	1,7%	1,6%	7,5%
JEF	2,0%	1,7%	8,2%	1,8%	1,8%	7,8%	1,6%	1,8%	7,5%
CPB	2,1%	1,7%	-	1,9%	1,6%	-	-	-	-
DG Trésor	2,1%	1,7%	-	2,1%	1,7%	-	-	-	-
Nationale banken	1,9%	1,8%	8,2%	1,7%	1,6%	7,8%	1,7%	1,7%	7,5%

Bronnen: CPB (18/09/2018), JEF (27/09/2018), DG Trésor (02/10/2018), EC, (08/11/2018), Oeso (21/11/2018), BdF (13/12/2018), DNB (17/12/2018), Bundesbank (14/12/2018)

De Oeso en de JEF verwachten een lichte stijging van de inflatie in 2019 terwijl de andere instellingen dan een stabiele of iets minder hoge inflatie verwachten. Dit kan worden verklaard doordat zij een stevige toename van de olieprijs verwachten¹⁵. In 2020 ziet de EC als enige instelling een vertraging van de inflatie. Ook hier lijkt de verklaring te liggen in de de olieprijs, waarvan zij dat jaar een gevoelige daling veronderstellen.

Referentielanden

Vervolgens bekijken we in Tabel 3-3 voor elk referentieland de projecties van de verschillende instellingen betreffende de macro-economische variabelen met de sterkste impact op de loonontwikkeling.

Tabel 3-3: Indicatoren van de macro-economische context van de loonvooruitzichten

	2018				2019				2020			
	Nationale bronnen	OESO	EC	Nationale banken	Nationale bronnen	OESO	EC	Nationale banken	Nationale bronnen	OESO	EC	Nationale banken
Duitsland												
Bbp volume, groei	1,7%	1,6%	1,7%	1,5%	1,9%	1,6%	1,8%	1,6%	1,8%	1,4%	1,7%	1,6%
Werkloosheidsgraad	5,2%	3,4%	3,5%	3,4%	4,8%	3,0%	3,2%	3,1%	4,5%	2,7%	3,0%	2,9%
Inflatie (GICP)	1,8%	1,9%	1,8%	1,9%	2,0%	2,2%	1,9%	1,4%	1,9%	2,2%	1,6%	1,8%
arbeidsproductiviteit	1,7%	0,3%	0,4%	0,2%	1,9%	0,8%	1,0%	0,8%	1,8%	0,7%	1,0%	1,2%
Nederland												
Bbp volume, groei	2,8%	2,7%	2,8%	2,5%	2,6%	2,5%	2,4%	1,7%	-	2,1%	1,8%	1,7%
Werkloosheidsgraad	3,9%	3,9%	3,9%	3,8%	3,5%	3,7%	3,6%	3,6%	-	3,7%	3,6%	3,6%
Inflatie (GICP)	1,6%	1,7%	1,6%	1,6%	2,5%	2,5%	2,5%	2,7%	-	2,0%	1,7%	1,8%
arbeidsproductiviteit	0,8%	0,2%	0,7%	0,5%	1,2%	0,8%	0,9%	0,5%	-	1,0%	1,0%	1,6%
Frankrijk												
Bbp volume, groei	1,7%	1,6%	1,7%	1,5%	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	-	1,5%	1,6%	1,6%
Werkloosheidsgraad	-	9,0%	9,0%	9,1%	-	8,8%	8,8%	8,9%	-	8,6%	8,4%	8,5%
Inflatie (GICP)	2,1%	2,2%	2,1%	2,1%	1,5%	1,8%	1,7%	1,6%	-	1,8%	1,6%	1,7%
arbeidsproductiviteit	0,8%	0,7%	1,1%	0,5%	1,1%	0,9%	1,0%	0,9%	-	0,9%	0,8%	0,8%

Berekening arbeidsproductiviteit OESO, EC, Bundesbank & DG Trésor: per werkende; JEF: per arbeidsuur; CPB: per arbeidsuur in de marktsector (bedrijven excl. zorg, delfstoffenwinning en vastgoedsector); BdF: per werkende in de marktsector.

Bronnen: CPB (18/09/2018), JEF (27/09/2018), DG Trésor (02/10/2018), EC, (08/11/2018), Oeso (21/11/2018), BdF (13/12/2018), DNB (17/12/2018), Bundesbank (14/12/2018)

¹⁵ Ook de EC verwacht een gevoelige stijging maar in vergelijking met de Oeso zou de impact van deze stijging enigszins worden getemperd doordat zij een iets zwakkere depreciatie van de euro t.o.v. de Amerikaanse dollar verwachten.

Voor Duitsland verwachten de meeste instellingen een kleine versnelling van de economie en van de arbeidsproductiviteit in 2019, gevolgd door een lichte afkoeling in 2020. Dit zou gepaard gaan met een gevoelige daling van de werkloosheid in 2019 en in mindere mate in 2020. We zien een verschil in de inflatievooruitzichten, waar de Nationale Bank in tegenstelling tot de andere instellingen een lagere inflatie verwacht in 2019, die zou aantrekken in 2020. Dit kan verklaard worden doordat zij rekening houdt met recentere data en daarom een lagere olieprijs verwacht in 2019 en 2020.

De Nederlandse economie lijkt haar hoogtepunt te hebben bereikt en zou licht afkoelen over de projectieperiode, doch in een hoogconjunctuur blijven. De werkloosheidsgraad zou tegelijkertijd nog wat verder dalen en de inflatie zou pieken in 2019, mede door verhogingen van de energiebelastingen en van het lage btw-tarief. De Nederlandsche Bank verwacht een iets lagere bbp-groei dan de andere instellingen maar dit gaat niet gepaard met afwijkende vooruitzichten betreffende de werkloosheidsgraad of inflatie.

Ook in Frankrijk zou de economie boven haar potentieel groeipad blijven met een bbp dat hier in 2019 en 2020 rond hetzelfde tempo zou groeien als in 2018. Dit zou een daling van de werkloosheid met zich meebrengen maar de inflatie zou licht terugvallen nadat deze in 2018 werden opgestuwd door hoge olieprijsen en een stijging van belastingen op rookartikelen en energie. Er zijn geen uitgesproken verschillen tussen de vooruitzichten voor dit land.

België

Tabel 3-4 toont de belangrijkste macro-economische variabelen die aan de basis liggen van de loonvooruitzichten van het FPB en van de NBB. De vooruitzichten van het FPB voor 2018 en 2019 zijn gebaseerd op hun economische begroting van september 2018 met een actualisering van de verwachte gezondheidsindex op basis van de termijnmarktnoteringen van 28 november 2018 voor de wisselkoersen en de olie-, elektriciteits- en aardgasprijzen. Hun vooruitzichten voor 2020 zijn gebaseerd op de middellangetermijnvooruitzichten (MLT) die werden gepubliceerd in juni 2018. De termijnmarktnoteringen in de vooruitzichten van de NBB werden vastgelegd op 20 november 2018. Op 20 december 2018 actualiseerde de NBB de vooruitzichten voor de inflatie en de gezondheidsindex voor de periode 2018-2020, waarbij ze rekening hield met de recentste olieprijsen en met de laatste termijnmarktnoteringen voor gas en elektriciteit. Dit had enkel een kleine impact op de verwachte stijging van de gezondheidsindex in 2020 (+0,1 ppt naar 1,7%).

Tabel 3-4: Jaarlijkse groei van het bbp in volume, werkloosheidsgraad en gezondheidsindex, ramingen (in %)*

		FPB	NBB
Groei bbp	2018	1,5	1,5
	2019	1,5	1,4
	2020	1,6	1,3
Werkloosheidsgraad	2018	5,9	6,3
	2019	5,7	6,3
	2020	6,1	6,3
Ontwikkeling gezondheidsindex	2018	1,8	1,8
	2019	1,9	2,1
	2020	1,6	1,6
Arbeids- productiviteit**	2018	0,2	-0,2
	2019	0,7	0,6
	2020	0,6	0,7

* Voor 2018 en 2019 zijn de vooruitzichten van het FPB gebaseerd op hun economische begroting van september 2018, behalve hun vooruitzichten voor de gezondheidsindex, die gepubliceerd werden op 04/12/2018. De vooruitzichten van het FPB voor 2020 zijn afkomstig van hun middellangetermijnavooruitzichten 2018-2023, die gepubliceerd werden in juni 2018.

** Per gewerkt uur door loontrekkenden en zelfstandigen.

Bronnen: FPB (zie bovenstaande noot) en NBB (17/12/2018)

Beide instellingen verwachten een sterkere toename van de gezondheidsindex in 2019 dan in 2018. De brandstoffen (met uitzondering van LPG) zijn niet in deze index opgenomen zodat de verwachte daling van de olieprijs hier weinig impact op heeft. De versnelde stijging van de gezondheidsindex zou vooral het gevolg zijn van een sterkere prijsstijgingen voor onverwerkt voedsel¹⁶ en diensten, omhooggestuwd door hogere unitaire loonkosten. Het groeiritme in België zou onder het groeiritme van de referentielanden blijven maar dit zou deels een steviger herstel reflecteren in de referentielanden die tijdens de financiële crisis een sterkere economische inzinking kenden.

De NBB verwacht een vertraging van de Belgische groei en een stagnatie van de werkloosheidsgraad over de projectieperiode en is daarmee pessimistischer dan het FPB¹⁷. De NBB verwacht dat de afkoeling in de investeringscyclus van de ondernemingen en een vertraging in de uitvoer niet geheel worden gecompenseerd door het verwachte herstel van de particuliere consumptie¹⁸. Toch verwacht de NBB een iets sterkere stijging van de gezondheidsindex in 2019 dan het FPB, wat verklaard kan worden doordat zij een sterkere toename van de lonen veronderstellen als resultaat van het loonoverleg.

¹⁶ We merken op dat de subindex voor onverwerkt voedsel erg volatiel is en één van de moeilijkste variabelen is om te voorspellen.

¹⁷ De verwachte werkloosheidsgraad van 6,1% in 2020 volgens de MLT betekent een verbetering t.o.v. de 6,3% die diezelfde vooruitzichten projecteerden voor 2019.

¹⁸ De uitvoer zou onder druk staan doordat het kostenconcurrentievermogen, dat sterk verbeterde van 2014 tot 2017, niet langer zou verbeteren waardoor er een verlies zou zijn van marktaandeel. Het FPB verwacht daarentegen dat de Belgische uitvoer zal aantrekken in 2019. De bedrijfsinvesteringen stegen in 2016 en in 2017 jaarlijks met ruim 5% naar volume, wat als onhoudbaar wordt beschouwd.

3.2 *Risico's en onzekerheden*

Globaal genomen zou de kans dat de groei van de Eurozone lager is dan verwacht groter zijn dan de kans op een hogere groei (Grafiek 5-1). Aldus heerst er veel onzekerheid omtrent de internationale handel in een klimaat van groeiend protectionisme in o.a. de VS. Ook andere neerwaartse risico's, zoals een verstoring van de financiële markten in de Eurozone, een scherpe verstrakking van het monetair beleid in de VS of een economische crisis in opkomende markten, verhogen de onzekerheid. Deze onzekerheid dreigt op zijn beurt te wegen op de economie, bv. als gevolg van lagere investeringen.

De verschillende groeiscenario's veronderstellen een soepele Brexit die de huidige handelsrelaties van het VK met de EU weinig verstoort maar het lijkt vandaag best mogelijk dat we afstevenen op een harde Brexit. Daarnaast valt een onverwachte stijging van de olieprijs niet uit te sluiten, gelet op de aanhoudende geopolitieke spanningen in het Midden-Oosten. Een olieprijsstijging zou niet enkel wegen op de groei in de Eurozone maar zou ook de inflatie opdrijven. De risico's t.a.v. de inflatievooruitzichten zouden echter evenwichtiger zijn dan deze t.a.v. de groei, aangezien de meeste neerwaartse risico's voor de groei ook de inflatie zouden inperken.

4 Recente ontwikkeling van de lonen en context van de loononderhandelingen in de drie referentielanden

4.1 Duitsland

In het begin van de jaren 2000 werd Duitsland als “de zieke man van Europa” gezien: de hereniging leidde tot een vertraging van de productiviteitswinst en de groei, terwijl de inflatie en de toename van de loonkosten hoger waren dan in de andere industrielanden, in een context van een stijgende werkloosheidsgraad. Aangezien het concurrentievermogen van de Duitse economie erop achteruitgegaan was, werden in de eerste helft van de jaren 2000 in tal van domeinen hervormingen doorgevoerd¹⁹. In dat kader zien we een matiging van de loonontwikkeling van 2004 tot 2007 (Dustmann, Fitzenberg, Schönberg en Spitz-Oener, 2014). In die periode stegen de cao-lonen en de brutolonen minder dan de inflatie, en daalden ze dus in reële termen (zie Grafiek 4-1). Die Duitse loonmatiging verklaart gedeeltelijk waarom de loonnorm, die een plafond voor de loonontwikkeling in België vastlegt, gedurende die periode zo laag was. Duitsland woog immers voor de helft door in de berekening van die norm.

In 2008 liep de periode van sterke loonmatiging ten einde. Soms werd nog wel een negatieve reële groei van de cao-lonen opgetekend (dat was bijvoorbeeld het geval in 2011), maar die was dan toe te schrijven aan de atypische ontwikkeling van de inflatie. Sinds 2012 en in de context van herhaalde aanbevelingen van de Europese Raad om de groei van de Duitse lonen de binnenlandse vraag te laten ondersteunen, zien we dat de nominale groei van de cao-lonen zich stabiliseerde tussen 2% en 3%.

De stijging van de bruto-uurlonen tussen 2014 en 2017, met een jaarlijks gemiddelde van 2,7% per jaar over deze periode, was echter relatief gering in het licht van de toenemende spanningen op de arbeidsmarkt. Het werkloosheidscijfer is sinds 2009 immers gestaag gedaald en kwam in 2017 gemiddeld op jaarbasis uit op 3,8%, d.i. het laagste niveau sinds de hereniging. En andere indicatoren die deze spanning meten, liggen in dezelfde lijn. Zo is de gemiddelde tijd die nodig is om vacatures te vervullen, die begin 2014 gemiddeld 1 maand bedroeg, in 2017 gestegen tot gemiddeld 3,5 maanden. En ook het aandeel van de mensen die onvrijwillig deeltijds werken is sterk gedaald (Bundesbank, 2018a).

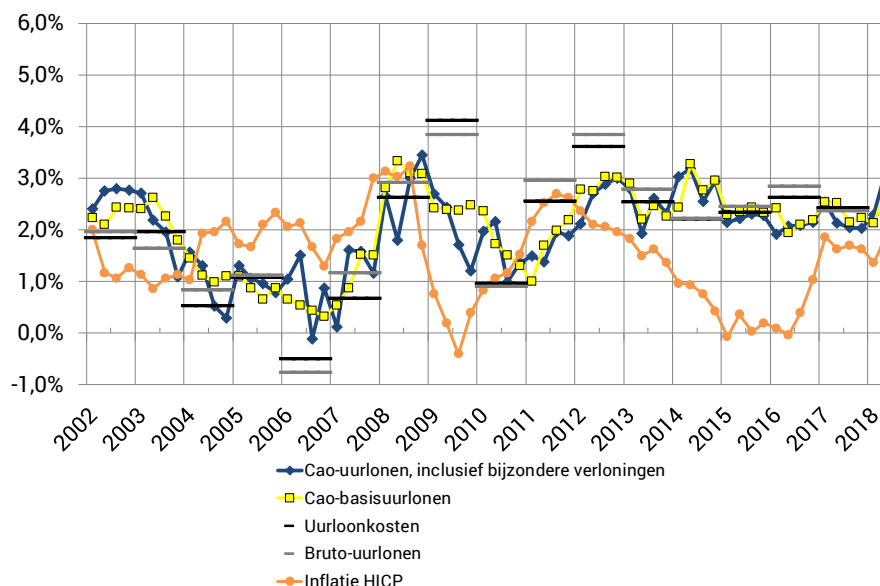
Dit verschijnsel kan door verschillende factoren worden verklaard. Ten eerste kende Duitsland tussen 2011 en 2017 een sterke economische immigratie, die een neerwaarts effect had op de groei van de bruto-uurlonen op macro-economisch niveau. In het kader van het vrije verkeer van werknemers en de talrijke maatregelen om de belemmeringen voor hun mobiliteit te verminderen, hebben 1,8 miljoen mensen uit andere EU-landen, voornamelijk uit de oostelijke en zuidelijke EU-landen, zich tussen 2011 en medio 2017 in Duitsland gevestigd (netto-migratiesaldo). Deze nieuwe inwoners zijn gemiddeld eerder laaggekwalificeerd in vergelijking met de gemiddelde Duitse werknemer of werken in sectoren met een relatief laag loonniveau (landbouw, uitzendarbeid, horeca, bouw, logistiek, enz.) (Bundesbank, 2018a).

Ten tweede was de inflatie met een jaargemiddelde van 1,3% per jaar tussen 2011 en 2017 relatief laag. Bovendien was de productiviteitswinst, zoals in veel ontwikkelde economieën, lager dan voor de crisis van 2008 (Bundesbank, 2018a).

¹⁹ Voor meer informatie over de inhoud van die hervormingen verwijzen we naar de nota [CRB 2013-0359](#).

Ten slotte zijn de niet-geldelijke elementen die in de collectieve onderhandelingen werden besproken, in deze periode van groot belang geworden. Zo zijn er tal van overeenkomsten gesloten om de werknemers meer flexibiliteit te bieden in de organisatie van hun werktijden of in de keuze van hun arbeidsregeling (deeltijdwerk, tijdelijke arbeidstijdverkorting voor de verzorging van familieleden, loopbaanonderbrekingen enz.), of om nieuwe rechten toe te kennen (recuperatie van overuren enz.). In deze context waren de geldelijke eisen beperkter (Bundesbank, 2018a).

Grafiek 4-1: Ontwikkeling van het uurloon in Duitsland, economie in haar geheel



Bronnen: Statistisches Bundesamt; Bundesbank; Eurostat; berekeningen van het secretariaat

Noot: de gegevens over de cao-lonen, de uurloonkosten en de brutolonen hebben betrekking op de economie in haar geheel.

Uit de bovenstaande grafiek blijkt dat de Duitse inflatie vanaf 2012 terugliep, maar sinds het derde kwartaal van 2016 opnieuw omhooggaat. Zo was de nominale stijging van de cao-lonen in 2017 (2,0%) weliswaar vergelijkbaar met 2016 (2,1%) en iets lager dan in 2015 (2,3%), maar was deze in reële termen heel wat lager.

Het is interessant erop te wijzen dat de ontwikkeling van de bruto-uurlonen min of meer in lijn lag met die van de cao-lonen in 2015 en iets hoger lag in 2016 en 2017, in tegenstelling tot 2014, toen de ontwikkeling van de cao-lonen die van de brutolonen overtrof. Dat zou erop kunnen wijzen dat er minder gebruik gemaakt wordt van de afwijkingsclausules en zou ook te maken kunnen hebben met de invoering van het minimumloon²⁰ (zie verder).

Om een idee te krijgen van de omvang van de cao-loonsverhogingen voor 2018 en 2019, moeten we kijken naar de akkoorden die tijdens de eerste zes maanden van 2018 in de grote bedrijfstakken zijn gesloten. In Duitsland worden de resultaten van de loononderhandelingen immers geleid door deze

²⁰ Terwijl de minimumlonen van de bedrijfstakken zich via cao-verhogingen aanpassen aan het minimumloon, heeft de invoering van het minimumloon immers ook een effect op de werknemers die niet onder een cao vallen maar voor wie het minimumloon van toepassing is. In hun geval verloopt de aanpassing van de lonen aan het minimumloon niet via de cao-lonen en stijgen de werkelijke lonen dan meer dan de cao-lonen.

²¹ Het feit dat de loondrift positief is of nul bedraagt, vloeit dus niet alleen voort uit een verminderd gebruik van de afwijkingsclausules, maar kan ook het gevolg zijn van verschillende verschijnselen (of gebruik van de afwijkingsclausules gecompenseerd door de invoering van het minimumloon, hogere voordelen die worden gehaald uit individuele onderhandelingen enz.).

zgn. "pilotakkoorden", die worden gesloten in sleutelsectoren en -bedrijfstakken die de onderhandelingen voor de gezamenlijke sectoren en regio's richting geven²².

In de meeste sectoren waar collectieve onderhandelingen plaatsvinden en waar de oude overeenkomsten afliepen, werden in de eerste helft van 2018 collectieve overeenkomsten met een gemiddelde duur van 26,8 maanden gesloten die gepaard gingen met loonsverhogingen in twee fasen. De geannualiseerde baremaverhogingen van de nieuwe gesloten overeenkomsten bedragen gemiddeld 3,25% per jaar. In feite voorzien de overeenkomsten vaak in hogere verhogingen aan het begin van de periode waarop de overeenkomst betrekking heeft. De cao-verhogingen die in het kader van deze nieuwe overeenkomsten zijn overeengekomen, zijn aanzienlijk hoger dan die welke in de voorgaande jaren werden afgesproken. In de tweede helft van 2018 zullen minder collectieve onderhandelingen plaatsvinden (Schulten en WSI-Tarifarchiv, 2018).

Zo werd bijvoorbeeld in februari 2018 een pilotovereenkomst voor 27 maanden gesloten in de metaal- en elektrotechnische industrie in de deelstaat Baden-Württemberg. Wat de lonen betreft, voorziet het in een loonsverhoging van 4,3% in april 2018 met eenmalige forfaitaire premies van 100 euro in maart 2018 en 400 euro in juli 2019, alsook een jaarlijkse premie gelijk aan een kwart (27,54%) van het maandloon vanaf 2019. Het federaal en lokaal openbaar ambt heeft van zijn kant in maart 2018 een overeenkomst gesloten die voorziet in een gemiddelde verhoging van 3,5% in maart 2018, eenmalige premies van 250 euro voor bepaalde categorieën en een tweede verhoging tussen 3,4 en 3,6% in april 2019 (Schulten en WSI-Tarifarchiv, 2018).

Als gevolg hiervan wordt verwacht dat de cao-lonen in 2018 gemiddeld met 3,1% zullen stijgen, wat aanzienlijk hoger is dan in de voorgaande jaren, toen ze tussen 2010 en 2017 met 2% tot 2,5% per jaar stegen. Deze raming is gebaseerd op de pilotonderhandelingen in de eerste helft van 2018 en op de in voorgaande jaren gesloten overeenkomsten die dit jaar loonsverhogingen in het vooruitzicht stelden.

In een algemene context van aanhoudende structurele groei van de activiteit sinds 2010 en een gunstige economische conjunctuur wordt immers verwacht dat de spanningen op de arbeidsmarkt, met name het tekort aan geschoolde werknemers, de komende maanden en jaren verder zullen toenemen. Met een werkgelegenheidsgraad van 79,2%²³ en een werkloosheidsgraad van gemiddeld 3,8% op jaarbasis in 2017 is de binnenlandse arbeidsreserve immers steeds beperkter, dit alles in een algemene context van een vergrijzende beroepsbevolking²⁴. Terzelfder tijd wordt verwacht dat het netto-migratiesaldo uit andere EU-landen, dat het effect van deze spanningen op de loonkosten sinds 2014 gedeeltelijk had verzacht, geleidelijk zal afnemen. De stijging van het beschikbare inkomen in de landen van Midden- en Oost-Europa en de verbetering van de werkgelegenheidskansen in de landen van Zuid-Europa liggen aan de basis van deze hypothesen. Na de periode 2014-2016, toen de inflatie bijzonder laag was, zal de sinds 2016 waargenomen opwaartse tendens van de inflatie zich bovendien de komende twee jaar doorzetten (Bundesbank, 2018c).

Het lijkt er dus op dat de trend die in de vorige technische verslagen werd waargenomen, nl. het sluiten van overeenkomsten die voorzien in nominale stijgingen die aanzienlijk boven de inflatie liggen, zich voortzet. Terwijl de groei van de cao-lonen sinds 2009 relatief stabiel is gebleven (tussen 1,7% en 2,9% in nominale termen), is de groei van de reële cao-lonen immers opgelopen van 0,5% in 2010 (-0,8% in 2011) tot 2,1% in 2014 en 2015 en tot 1,7% in 2016.

²² Voor meer informatie over het institutionele kader van de loonvorming verwijzen we naar de documentatienota [CRB 2016-1620](#) "Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden".

²³ Berekend op de bevolking van 20 tot 64 jaar.

²⁴ Het groeipotentieel is het grootst bij de personen ouder dan 60 jaar en op het vlak van de arbeidstijd van de vrouwen.

Merk op dat 2015 het eerste jaar was dat bij de loononderhandelingen rekening moest worden gehouden met een minimumloon van 8,50 euro bruto per uur. Om de twee jaar stelt de minimumlooncommissie, een onafhankelijke commissie bestaande uit werknemersvertegenwoordigers, werkgeversvertegenwoordigers en academische deskundigen, aan de regering een herwaardering van het minimumloon voor, die beslist om ze al dan niet toe te passen. Aldus steeg het tot 8,84 euro bruto per uur in 2017. In juni 2018 stelde de commissie een verhoging voor tot 9,19 euro bruto per uur in 2019 en tot 9,45 euro in 2020. Naar verwachting zal de regering dit voorstel in de komende maanden goedkeuren (Financial Times, 2018).

Werknemers met een minimumloon bevinden zich veelal in Oost-Duitsland, zijn vrij laaggeschoold en zijn meestal vrouwen. Het minimumloon geldt voor mini-jobs en veel mini-jobs worden overigens tegen dit tarief vergoed. De invoering van het minimumloon heeft het uurloon aan de onderkant van de loonschaal aanzienlijk verhoogd, zowel voor degenen die voorheen minder verdienden dan het nieuwe minimumloon als voor degenen met lage lonen die iets boven deze nieuwe drempel lagen, bij wijze van uitstralingseffect (Mindestlöh Kommission, 2018).

De tijdelijke uitzonderingen waarin werd voorzien bij de geleidelijke tenuitvoerlegging van de wet op het minimumloon van 2014 (Mindestlohngesetz) zijn op 1 januari 2017 verstreken. Niet-tijdelijke vrijstellingen blijven bestaan: jongeren onder de 18 jaar zonder beroepskwalificatie, jongeren in een leertraject, stagiairs tijdens hun studie en voormalige langdurig werklozen (gedurende de eerste zes maanden) kunnen onder het minimumloon worden betaald (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2018).

Het federaal bureau voor de statistiek raamt het aantal banen dat in april 2017 tegen het minimumloon werd bezoldigd op ongeveer 1,4 miljoen, d.i. ongeveer 3,6% van het totale aantal betaalde banen. Daarin waren vrouwen goed voor 60% van de werknemers en mannen voor 40%. Ongeveer de helft van deze banen waren mini-jobs. De banen die tegen het minimumloon werden betaald, maakten 6% van de banen uit in Oost-Duitsland, tegenover 3% in West-Duitsland^{25 26} (Statistische Bundesamt, 26 juni 2018).

Het bureau voor de statistiek raamt ook dat in 2017 ongeveer 830.000 banen die in aanmerking komen voor het minimumloon feitelijk tegen een lager loon werden betaald, tegenover 750.000 in 2016 (Statistische Bundesamt, 26 juni 2018). Voor 2016 raamt Push (2018) het aantal werknemers dat onder het minimumloon werd betaald op 2,2 miljoen²⁷. De meeste inbreuken worden gemeld in de huishoudelijke diensten (het urenregister van de mini-jobbers in deze sector is niet verplicht, zie hierboven), de horeca en de detailhandel (Push, 2018).

²⁵ Ter vergelijking: 10,6% van de werknemers viel op 1 januari 2017 in Frankrijk onder de herwaardering van het minimumuurloon (SMIC, zie het deel over Frankrijk) (Dares, 2018). In Nederland ontving bijna 4% van de werknemers in 2014 een bruto maandloon van minder dan 105% van het minimumloon (Eurostat, 2018). In België was dit cijfer 3,72% in 2015 (CRB, 2018). Het aandeel van de werknemers die tegen het minimumloon worden betaald, verschilt dus sterk van land tot land. Het hangt natuurlijk ook af van het niveau. Op 1 januari 2018 bedroeg het wettelijk bruto minimumuurloon in Frankrijk 9,88 euro/uur, in Nederland 9,68 euro/uur, in België 9,47 euro/uur en in Duitsland 8,84 euro (WSI, 2018).

²⁶ Het is moeilijk om nauwkeurige internationale vergelijkingen te maken over het percentage werknemers van wie het loon in hetzelfde jaar (bijna) gelijk is aan het minimumloon. Eurostat publiceert bijvoorbeeld cijfers per land over het percentage werknemers dat minder dan 105 % van het minimumloon ontvangt. Deze cijfers zijn echter gebaseerd op de loonstructuurenquêtes. Deze enquêtes worden slechts om de vier jaar uitgevoerd. Het laatste beschikbare jaar is 2014, dus vóór de invoering van het minimumloon in Duitsland.

²⁷ De verschillen tussen deze ramingen kunnen gedeeltelijk worden verklaard door het feit dat het minimumloon wordt gedefinieerd in termen van bruto-uurloon en dus door het feit dat het toezicht op de naleving ervan niet eenvoudig is, met name door onvoldoende controle. Voor mini-jobs, bijvoorbeeld, moeten werkgevers nu een register bijhouden van de gewerkte uren en dit twee jaar bewaren om het te laten zien in geval van een inspectie. Deze verplichting om uren te registreren geldt echter niet voor diensten thuis of voor familieleden van de werkgever (echtgeno(o)t(e), kinderen, ouders enz.) (Mindestlöh Kommission, 2018 en Federal Ministry for Labour and Social Affairs, 2018).

De mini-jobs in Duitsland (geringfügig entlohnte Beschäftigung)

Een mini-job is een voltijdse of deeltijdse baan van bepaalde of van onbepaalde duur, waarvan de vergoeding niet meer dan 450 € per maand mag bedragen. De werknemer betaalt geen sociale bijdragen, behalve een minimumpensioenbijdrage indien hij/zij dit wenst, en betaalt geen belasting op dit inkomen. De werkgever betaalt 15% werkgeversbijdragen voor mini-jobs aan huis, in andere gevallen 30%. De mini-job kan als hoofdactiviteit worden uitgeoefend, door studenten, gepensioneerden, huisvrouwen of werklozen, of als nevenactiviteit in aanvulling op ander werk. Eenzelfde persoon kan verschillende mini-jobs cumuleren. De bovengenoemde fiscale en sociale regels zijn van toepassing zolang de som van de bezoldigingen niet meer dan 450 euro per maand bedraagt (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2014).

In augustus 2018 werkten 7,5 miljoen werknemers in een mini-job. Hiervan had ongeveer 62% slechts één of meer mini-job(s) als bezoldigde activiteit, terwijl ongeveer 38% de mini-job(s) combineerde met een andere betaalde baan (Bundesagentur für Arbeit, 29 oktober 2018).

Vrouwen (56%) combineren vaker dan mannen (44%) een mini-job met een andere betaalde baan. In hun andere betaalde baan werken deze vrouwen meestal deeltijds (58%), terwijl mannen vaker voltijds werken (86%). Hoewel mensen die een mini-job met een andere baan combineren niet verrassend een gemiddeld brutoloon verdienen dat lager ligt dan het algemene gemiddelde in hun andere voltijdse baan, heeft 22% van de mannen die banen combineren toch nog een gemiddeld brutomaandsalaris van meer dan 4000 euro (en 50% verdient meer dan 3000 euro) (Bundesagentur für Arbeit, 2018).

Mini-jobs zijn te vinden in alle sectoren van de economie: in de marktsector (handel, zakelijke dienstverlening, horeca, industrie enz.), maar ook in de niet-marktsector (gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, onderwijs, enz.). Minder dan 3% van de mini-jobbers werkte in 2016 rechtstreeks voor een huishouden. Hoewel de mini-job het hoofdstatuut vormt voor werk aan huis, maakt dit segment van de economie nog steeds in hoge mate gebruik van zwartwerk (Orseu, 2013).

In juli 2018 heeft de Europese Raad, net als sinds 2013, zijn aanbeveling aan Duitsland herhaald om de hoge belastingwig op lage lonen te verkleinen, de belemmeringen voor de partner (vaak vrouwen) om langer te werken terug te dringen, maar ook de voorwaarden te scheppen voor een hogere reële loonstijging. De Europese Raad onderstreept namelijk dat de belastingwig voor lage lonen hoog is in vergelijking met andere lidstaten, wat de betrokken werknemers ervan zou weerhouden om banen te aanvaarden waarvan het salaris hoger is dan de drempel van 450 EUR voor mini-jobs (die zijn vrijgesteld van belastingen). Ook de gemeenschappelijke belastingheffing op het gezinsinkomen en het gebrek aan kinderopvangfaciliteiten en aan oplossingen voor de opvang van kinderen die van school terugkeren, ontmoedigen vrouwen die dat zouden wensen om hun arbeidsaanbod te verhogen (EC, 2018a).

In haar nationaal hervormingsprogramma 2018 kondigt de Duitse regering aan dat huishoudens voortaan kunnen kiezen tussen verschillende stelsels van belasting op beroepsinkomens (gezamenlijke of individuele belastingheffing). Ze wijst er ook op dat er studies aan de gang zijn om het probleem van de werkgelegenheidsvallen die verband houden met de inkomstenbelasting beter te objectiveren en dat ze het inkomstenbelastingstelsel dienovereenkomstig zal aanpassen. Wat de lage groei van de reële lonen betreft, wijst ze erop dat het beginsel van vrije collectieve onderhandelingen in de grondwet is verankerd en dat het economisch beleid weinig hefboomen kan activeren. De invoering van het minimumloon en de opeenvolgende verhogingen zijn echter bedoeld om de stijging van de lonen aan de onderkant van de schaal en in segmenten van de arbeidsmarkt die weinig of niet onder collectieve overeenkomsten vallen, te versterken (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2018).

Aangezien de cao's vaak afwijkingsclausules met betrekking tot de lonen bevatten²⁸ en er in dat verband te weinig studies beschikbaar zijn, is het interessant de ontwikkeling van de cao-lonen en die van de brutolonen naast elkaar te leggen. Op die manier kunnen we nagaan of de gegevens inzake de ontwikkeling van de cao-lonen de ontwikkeling van de effectieve lonen niet overschatten²⁹ en zo onze conclusies over de trendmatige ontwikkeling van de loonkosten niet scheeftrekken. De volgende Tabel 4-1 geeft een overzicht van de ontwikkeling van de loondrift (verschil tussen de groei van de bruto-uurlonen en de groei van de cao-uurlonen) in Duitsland sinds 1996.

Afgaande op Tabel 4-1 blijkt dat de loondrift sinds 2008 trendmatig gezien positief is, hoewel deze in 2010 en 2014 negatief was. Dit betekent dat de effectieve bruto-uurlonen tussen 2008 en 2017 de tendens vertoonden om sneller te stijgen dan de cao-uurlonen. Ze lijkt lichtjes negatief te zijn in de eerste twee kwartalen van 2018. Voorzichtigheid is echter geboden, want het indexcijfer van de cao-lonen en vooral de driemaandelijkse nationale rekeningen die worden gebruikt voor de berekening van de effectieve brutolonen kunnen nog altijd worden herzien, met name voor de recentste periodes (zie kadertekst hieronder over de keuze van de bron van de kwartaalgegevens).

Tabel 4-1: Loondrift in Duitsland, economie in haar geheel, 1996- 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Groei van de cao-lonen	2,8%	2,0%	1,6%	1,7%	2,7%	2,5%	2,9%	2,3%	2,0%	2,2%	2,7%
Groei van de bruto-uurlonen	2,9%	3,8%	0,9%	3,0%	3,9%	2,8%	2,2%	2,5%	2,9%	2,4%	2,6%
Loondrift	0,1%	1,8%	-0,7%	1,2%	1,2%	0,3%	-0,6%	0,2%	0,8%	0,2%	-0,1%

Noot: De loondrift wordt gedefinieerd als de verhouding tussen de ontwikkeling van de effectieve bruto-uurlonen en de ontwikkeling van de cao-lonen. De jaarlijkse gegevens van de bruto-uurlonen hebben betrekking op de economie in haar geheel, om redenen van samenhang met het waarnemingsgebied van het Duitse indexcijfer van de cao-lonen.

*Gemiddelde van de driemaandelijkse groeicijfers van de eerste twee kwartalen. De driemaandelijkse groeicijfers worden berekend in vergelijking met het kwartaal van het jaar voordien.

Bronnen: Statistisches Bundesamt, Bundesbank, berekeningen van het secretariaat

Keuze van de bron voor de kwartaalgegevens inzake de effectieve bruto-uurlonen

Er bestaan twee types gegevens om de driemaandelijkse ontwikkeling van de bruto-uurlonen te ramen: de nationale rekeningen die worden gepubliceerd door de nationale instituten voor de statistiek en het indexcijfer van de arbeidskosten dat wordt gepubliceerd door Eurostat.

Het indexcijfer van de arbeidskosten is een door Eurostat gepubliceerde conjunctuurindicator die tot doel heeft snel informatie te krijgen over de ontwikkeling van de uurloonkosten. Het is, afhankelijk van de lidstaten, gebaseerd op hetzij enquêtegegevens, hetzij administratieve gegevens. De nationale rekeningen van hun kant zijn voornamelijk op administratieve gegevens gebaseerd.

Het nadeel van het indexcijfer van de arbeidskosten is dat de lidstaten, gezien de door Eurostat opgelegde termijnen, verplicht zijn de gegevens binnen een zeer korte tijd aan Eurostat te verstrekken, wat de kwaliteit van de gegevens aantast (ze kunnen bijvoorbeeld niet-representatief zijn). Bovendien worden de gegevens, in tegenstelling tot die van de nationale rekeningen, niet herzien wanneer meer volledige informatie beschikbaar is³⁰.

²⁸ De afwijkingsclausules komen meer in detail aan bod in de documentatienota "Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden".

²⁹ We onderstrepen dat de weging van het Duitse indexcijfer, in tegenstelling tot die van het indexcijfer van de cao-lonen in België, representatief is voor de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur volgens bedrijfstak (zie Nieuwsbrief nr. 187 voor meer details). Als de ontwikkeling van de bruto-uurlonen beïnvloed wordt door een effect van sectorale samenstelling (omdat ze de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur uit de nationale rekeningen volgt), zal dat effect dus ook een invloed hebben op het indexcijfer van de cao-lonen.

³⁰ Voor een gedetailleerde vergelijking tussen het indexcijfer van de arbeidskosten en de nationale rekeningen met betrekking tot de Belgische gegevens verwijzen we naar de nota van het secretariaat [CRB 2012-0781](#).

Gelet op de minder goede kwaliteit van de gegevens inzake het indexcijfer van de arbeidskosten en op de waargenomen verschillen tussen beide reeksen, kiezen we voor de kwartaalgegevens van de nationale rekeningen. Bovendien bevat het indexcijfer van de arbeidskosten, op het ogenblik van de redactie van dit verslag, geen recentere informatie dan de Duitse driemaandelijks nationale rekeningen.

Berekend op kwartaalbasis lijkt er een zekere kloof te bestaan tussen de jaarlijkse groei van de effectieve bruto-uurlonen en de jaarlijkse groei van de cao-uurlonen. De loondrift berekend op kwartaalbasis is dus vaak aanzienlijk. Om deze reden is het relevanter om de loondrift voor het lopende jaar te beoordelen door het gemiddelde van de laatste waargenomen kwartalen te nemen.

4.2 Frankrijk

In de afgelopen tien jaar heeft de context van de loononderhandelingen in Frankrijk enige veranderingen ondergaan na de banken- en financiële crisis van 2008. Die laatste heeft geleid tot een grote arbeidsmarktcrisis, met werkloosheidscijfers die 10% bedroegen vanaf 2014 en boven het Europese gemiddelde uitkwamen. Deze crisis, in combinatie met de invoering van een nieuwe Europese economische governance, via de coördinatie van het sociaal-economische beleid van de lidstaten om de groei en de werkgelegenheid te stimuleren (met name de Europa 2020-strategie), heeft er mee toe geleid dat belangrijke hervormingen in de Franse arbeidswetgeving werden doorgevoerd. Er zijn met name wijzigingen aangebracht in het systeem van collectieve onderhandelingen. Over het geheel genomen is er sprake van een decentralisatie van de collectieve onderhandelingen, met een verschuiving van het sectorale niveau naar het bedrijfsniveau als gevolg. Bovendien zijn de lonen in Frankrijk, net als in andere Europese landen, een bijsturingsvariabele geworden voor het concurrentievermogen van de economieën (Delahaie en Vincent, 2016). Dit heeft geleid tot een grotere loonflexibiliteit, waarbij de lonen meer afhangen van de resultaten van de onderneming en/of van haar algemene financiële situatie.

De wet tot veiligstelling van de werkgelegenheid dd. 14 juni 2013 is een eerste maatregel die deze trends illustreert³¹. Om economische werkloosheid te voorkomen, biedt de wet de werkgevers van ondernemingen in moeilijkheden de mogelijkheid om, door middel van op ondernemingsniveau gesloten overeenkomsten voor de veiligstelling van het werk, toegevingen te verkrijgen op het gebied van arbeidstijd en -organisatie en op loonvlak. Als tegenprestatie moeten de werkgevers zich ertoe verbinden de bedreigde arbeidsplaatsen gedurende de looptijd van de overeenkomst (maximaal twee jaar) in stand te houden. Er zij op gewezen dat alleen ondernemingen die in ernstige economische moeilijkheden verkeren, dergelijke overeenkomsten mogen ondertekenen. Deze maatregel, die zeker tijdelijk is, verhoogt de loonflexibiliteit in functie van de financiële situatie van de onderneming, maar ondersteunt ook de onderhandelingen binnen de onderneming door haar een nieuw beheersinstrument aan te bieden.

De wet-El Khomri van 2016 ging door in dezelfde richting en ging zelfs nog een stap verder door "de normenhierarchie om te keren" (zie kadertekst over de vaststelling van de lonen in Frankrijk volgens de hiërarchie van de normen), d.w.z. door voorrang te geven aan de onderhandelingen in ondernemingen, (vert.) "ook al kunnen zij, binnen de grenzen van de openbare orde die door het Arbeidswetboek zijn vastgesteld, afwijken van de wet en van de bedrijfstakovereenkomsten"³². In 2017 handhaafde de nieuwe hervorming van het Arbeidswetboek bij verordeningen, die werd doorgevoerd door de regering van Edouard Philippe, de voorrang van de ondernemingsovereenkomst, ook al werd op een aantal gebieden de voorrang teruggegeven aan de bedrijfstakovereenkomst, o.a.

³¹<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/article/les-accords-de-maintien-de-l-emploi>

³²http://www.metiseurope.eu/la-negociation-collective-en-2016-un-etat-des-lieux-avant-reforme_fr_70_art_30645.html, geraadpleegd op 01/10/2018

wat de cao-lonen betreft. Niettemin kunnen sommige elementen van de arbeidsovereenkomst, waaronder de arbeidsduur en de bezoldiging, nog altijd worden gewijzigd om de werkgelegenheid te vrijwaren of te ontwikkelen³³. Voorts heeft de hervorming van het Arbeidswetboek door de regering van Edouard Philippe tot doel de ondernemingen meer flexibiliteit te verlenen en versterkt ze de onderhandelingen binnen ondernemingen door de modaliteiten te versoepelen. In bedrijven met minder dan 50 werknemers kan nu bijvoorbeeld met de gekozen vertegenwoordigers van de werknemers en niet langer alleen met de vakbondsafgevaardigden worden onderhandeld over een overeenkomst. Het is ook mogelijk om te "onderhandelen over de onderhandelingen", wat de periodiciteit, de timing, de onderwerpen en de modaliteiten ervan betreft³⁴.

Op Europees niveau zijn de aanbevelingen aan Frankrijk in het kader van de nieuwe economische governance ook gericht op de lonen. In 2015 heeft de Europese Raad aanbevolen het Franse loonvormingssysteem te hervormen, opdat de ontwikkelingen beter aansluiten bij de productiviteit van de werknemers, en dat het minimumloon "in samenhang" is met de doelstellingen tot bevordering van de werkgelegenheid en het concurrentievermogen (Clauwaert et al., 2016). In 2016 ontving Frankrijk drie aanbevelingen inzake de lonen (zie ETUI, 2016). Ten eerste moest Frankrijk de lonen verder afstemmen op de productiviteit van de werknemers. In de tweede plaats werd Frankrijk opnieuw opgeroepen om zijn systeem van loonvorming te hervormen en flexibeler te maken door voorrang te geven aan onderhandelingen op ondernemingsniveau en door ondernemingen toe te staan af te wijken van de sectorale of bedrijfstakovereenkomsten. Ten derde was ook het indexeringsysteem van het minimumloon (SMIC) een punt van zorg, aangezien Frankrijk werd aangemoedigd de groei ervan te matigen om het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken. In 2018 wordt alleen de aanbeveling over het SMIC gehandhaafd door de Europese Raad, die van mening is dat de automatische indexering de algemene bijsturing van de lonen verhindert en de werkgelegenheid van laaggeschoolde werknemers schaadt (ETUI, 2018).

Het is in deze context van loonmatiging en van structurele veranderingen in de loonvorming dat de onderhandelingen zich in Frankrijk al bijna tien jaar hebben afgespeeld. Uit de onderstaande grafiek blijkt dat het basisuurloon, na een atypische ontwikkeling ervan als gevolg van de overgang naar de 35-urenweek (tussen 1999 en 2003), tot in 2010 een relatief stabiele ontwikkeling kent, die tussen 2% en 3% schommelt (in nominale termen). Vanaf 2010 gaat Frankrijk een periode van tragere groei van de loondynamiek in, met een groei die zich om en bij de 2% stabiliseert. Bovendien doet de strikte toepassing van de regels inzake de herwaardering van het SMIC (behalve in 2012, toen er twee herwaarderingen plaatsvonden, waarvan één inherent aan een 'coup de pouce' of 'duwtje in de rug') de cao-lonen minder snel toenemen dan de inflatie. Vanaf 2013 vertraagt de ontwikkeling van de cao-lonen weer geleidelijk aan en bedraagt ze niet meer dan 2%. De loononderhandelingen in 2015 vonden plaats in een context van zeer lage inflatie en een eenmalige jaarlijkse herwaardering van het SMIC van +0,8% op 1 januari 2015 (tegenover +1,1% op 1 januari 2014). Hetzelfde geldt voor 2016, in termen van inflatie en van herwaardering van het SMIC (+0,6% in januari 2016). Er zij echter op gewezen dat de vertraging van de inflatie in de periode 2013-2016 ervoor heeft gezorgd dat het basisloon sneller is gestegen dan de inflatie. Wat de loonontwikkeling in het openbaar ambt betreft, stijgt de sinds juli 2010 bevroren index³⁵ in juli 2016 voor het eerst met 0,6%.

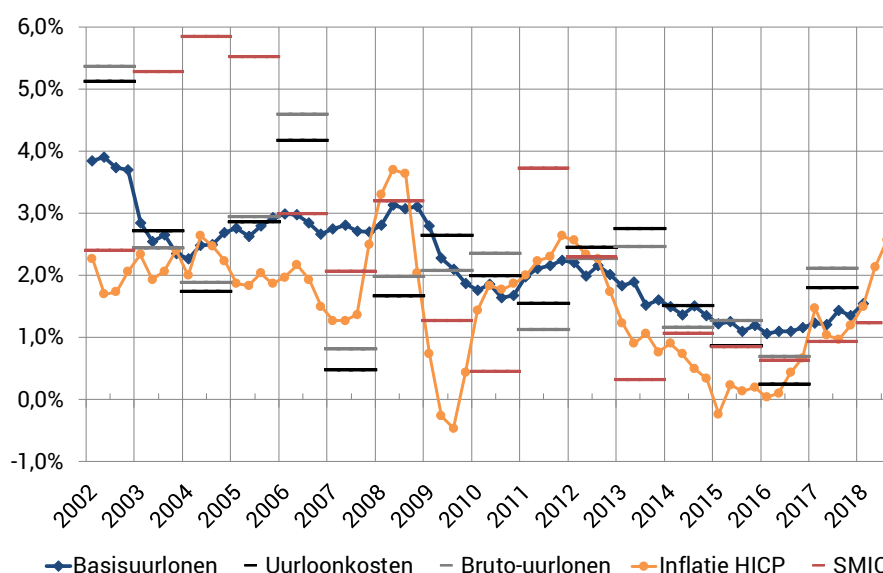
³³ <https://www.juritravail.com/Actualite/dialogue-social-fusion-irp/Id/278554>, geraadpleegd op 02/10/2018

³⁴ Ibid., geraadpleegd op 01/10/2018.

³⁵ De index wordt gebruikt om het brutoloon van een ambtenaar te berekenen. Aldus wordt het bedrag van zijn loon berekend door de indexwaarde te vermenigvuldigen met het aantal punten dat aan de ambtenaar wordt toegekend op basis van zijn functie en anciënniteit.

Vanaf 2017 heeft de inflatie weliswaar opnieuw aan kracht gewonnen (+2,3)³⁶, maar in de niet-agrarische marktsector bleef het niveau van het basismaandloon³⁷ gestaag stijgen in vergelijking met het jaar voordien (gemiddeld +1,3% voor het jaar 2017, tegenover +1,2% in 2016). In 2018 begon de stijging van de nominale lonen te versnellen: gemiddeld +1,7%³⁸. Het SMIC ging ook omhoog in vergelijking met 2017 (+1,24% op 1 januari 2018, tegenover +0,93% in 2017) en het bruto maandbedrag ervan, op basis van de 35-urenweek, bedroeg 1498,47 euro per maand in 2018. Op advies van de "Groupe d'experts sur le SMIC" (deskundigengroep over het SMIC, nvdv) heeft de regering besloten geen "coup de pouce"³⁹ te verlenen, zoals sinds 2012 het geval is. In haar onlangs gepubliceerde economische vooruitzichten verwacht de Banque de France een versnelling van het gemiddelde nominale loon per capita van 2,0% in 2018, 2,2% in 2019 en 2,3% in 2020, na een stijging van 1,8% in 2017⁴⁰. Wat de loonontwikkeling in het openbaar ambt betreft, is de tendens echter niet dezelfde. Naar verwachting zullen de cao-lonen in 2019 immers op het status-quo blijven ten opzichte van 2018, aangezien de bevriezing van de index gehandhaafd blijft, doordat de vakbonden geen herwaardering hebben verkregen. Er zij aan herinnerd dat, met uitzondering van een verhoging met 0,6% in 2016 en 2017, de index voor de overheid sinds 2010 is bevroren.

Grafiek 4-2: Ontwikkeling van het uurloon in Frankrijk, niet-agrarische marktsector⁴¹



Bronnen: Minefi; OESO; INSEE; eigen berekeningen van het secretariaat

Noot: De gegevens over de cao-lonen hebben betrekking op de niet-agrarische marktsector. Met het oog op de samenhang werd de ontwikkeling van de uurloonkosten en van de bruto-uurlonen herberekend, door de bedrijfstakken landbouw, bosbouw en visserij, de overheid en de activiteiten van de huishoudens in de hoedanigheid van werkgevers af te trekken van de economie in haar geheel.

³⁶ INSEE 2018, Conjoncture française : Les salaires.

³⁷ Definitie van het INSEE: (vert.) "Het basismaandloon (SMB) komt overeen met het brutoloon vóór aftrek van sociale bijdragen en vóór betaling van sociale uitkeringen. Het omvat geen premies, noch overuren. Het bedrag ervan komt in het algemeen overeen met dat van de eerste regel van het loonstrookje van een werknemer". <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1937>

³⁸ INSEE 2018, Note de conjoncture, juni 2018. https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3567845/062018_ndc.pdf

³⁹ Cf. Kadertekst over de vaststelling van de lonen in Frankrijk volgens de normenhierarchie.

⁴⁰ Banque de France, Prévisions économiques : Projections macroéconomiques – september 2018.

https://publications.banquefrance.fr/sites/default/files/medias/documents/bmpe_09_2018_fr_avec-signets_0.pdf

⁴¹ Het basismaandloon (SMB) omvat noch de premies (behalve, in voorkomend geval, de premie in het kader van de arbeidsduurvermindering), noch de overuren. Het gaat om een brutoloon vóór aftrek van de sociale bijdragen en vóór storting van de sociale uitkeringen.

Vaststelling van de lonen in Frankrijk volgens de normenhierarchie⁴²

In Frankrijk zijn er drie niveaus van loonvorming: het nationale of interprofessionele niveau, het sectorale of bedrijfstakniveau en het niveau van de ondernemingen. Op nationaal niveau wordt door de staat een 'interprofessioneel minimumgroeiloon' (het SMIC - salaire minimum interprofessionnel de croissance) vastgesteld, dat overeenstemt met het wettelijke brutominimumuurloon waaronder geen enkele werknemer mag worden bezoldigd. Sinds 2010 wordt het SMIC elk jaar systematisch op 1 januari verhoogd. Het bedrag ervan wordt berekend in functie van de inflatie, d.w.z. op basis van de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen (ICP) excl. tabak voor de huishoudens van het eerste kwintiel, enerzijds, en op de helft van de groei, in reële termen, van het basisuurloon van de arbeiders en bedienden (SBHOE), anderzijds. Er zij op gewezen dat, als het ICP in de loop van het jaar met meer dan 2% of meer is gestegen t.o.v. de laatste verhoging, het SMIC dan automatisch naar boven wordt aangepast. Bovendien is ook een andere, meer discretionaire vorm van verhoging van het SMIC mogelijk, via het zogenaamde 'coup de pouce' (duwtje in de rug) waartoe de regering al dan niet kan beslissen. De laatste keer dat de regering het SMIC een "coup de pouce" gaf was in juli 2012 (+2%). Dat bestond in feite uit een "tegoed" op basis van de inflatie die in het eerste halfjaar werd vastgesteld (+1,4%) en een "duwtje in de rug" van +0,6%. Op 1 januari 2017 viel 10,6% van de werknemers onder de herwaardering van het SMIC per uur, d.w.z. 1,65 miljoen werknemers van de ondernemingen van de concurrentiële sector (exclusief leerlingen in leertraject, stagiairs en uitzendkrachten)⁴³.

Op sectorniveau worden in de loonovereenkomsten in de bedrijfstakken de cao-minima vastgelegd die aan de ondernemingen in de betrokken sectoren worden opgelegd. Indien het beginsel van de normenhierarchie wordt nageleefd, mogen deze minima niet lager zijn dan het SMIC. Evenzo worden, volgens de logica van de normenhierarchie, loonovereenkomsten in ondernemingen gesloten op basis van de sectorale collectieve overeenkomsten, waarbij de loonroosters in de onderneming niet lager mogen zijn dan de sectorale minima.

In principe is het individuele basisloon, dat wordt gedefinieerd als het brutosalaris vermeld in de arbeidsovereenkomst (exclusief premies en overuren), gebaseerd op deze loonnormen, die bijdragen tot de herwaardering ervan. Volgens een studie van het INSEE (Gautier et al., 2018) wordt de dynamiek van de individuele brutolonen echter op een verschillende manier beïnvloed door de collectieve overeenkomsten. Terwijl de ondernemingsovereenkomsten een directe impact hebben op het basisloon en de variabele beloningselementen, hebben de cao-minima en het SMIC vooral een invloed op de individuele lonen wanneer ze een inhaaleffect hebben, d.w.z. wanneer de minimumlonen hoger liggen dan de lonen onderaan de schalen. De hogere lonen kunnen ook worden beïnvloed vanuit de bekommerning om een loonhiërarchie in stand te houden (Ibid., 2018).

Bovendien kan de impact van het sectorniveau op de loonvorming in Frankrijk aanzienlijk verschillen van de ene bedrijfstak tot de andere. Voor slechts een kwart van de werknemers in de privésector worden de lonen in lijn met de cao-lonen op sectoraal niveau vastgesteld (Pernot, 2017). Ook wat de invloed van het SMIC op de cao-lonen betreft, kan worden vastgesteld dat veel sectoren, waaronder de handel, gebruik maken van compensatiesystemen, bv. premies, om te voldoen aan de wettelijke verplichting om minimumlonen te betalen. De meeste collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau bestaan er dus in het sectorale minimumloon te herdefiniëren na de jaarlijkse verhoging van het SMIC (ibid., 2017).

⁴² Voor meer informatie over de kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden (Frankrijk, Duitsland, Nederland): <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc16-1620.pdf>

⁴³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/la-revalorisation-du-smic-au-1er-janvier-2017>, geraadpleegd op 28 september 2018.

De hervorming van het *Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (CICE)

De verlaging van de arbeidskosten is ook een terugkerende aanbeveling van de Europese Raad aan Frankrijk (Clauwaert et al., 2016). In deze context is de hervorming van het belastingkrediet voor concurrentievermogen en werkgelegenheid (CICE, *Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*) een belangrijke maatregel die een niet te verwaarlozen invloed dreigt te hebben op de loonmassa in Frankrijk en, bijgevolg, op de ontwikkeling van de uurloonkosten. Dit krediet, dat in 2013 door François Hollande werd ingevoerd in het kader van het 'Pacte de Responsabilité', zal immers worden afgeschaft en in het najaar van 2019 worden vervangen door een permanente verlaging van de werkgeversbijdragen op de lage lonen.

Het CICE, de vlaggenschipmaatregel van de regering van François Hollande, had tot doel de werkgelegenheid te bevorderen en het concurrentievermogen van de ondernemingen op korte termijn te versterken door de arbeidskosten te verlagen. Op langere termijn moest het CICE, via een verbetering van de cashflow van de ondernemingen, de niet-kostencompetitiviteit van de ondernemingen verbeteren door middel van investeringen en uitgaven voor onderzoek en innovatie, en de prospectie en toegang tot nieuwe buitenlandse markten ondersteunen. De milieu- en energietransitie van bedrijven stond eveneens centraal in het initiatief. Ter herinnering: het algemene mechanisme van de CICE bestaat uit een terugbetaling van de belasting, waarvan het bedrag wordt berekend op basis van een belastinggrondslag die betrekking heeft op alle tijdens een jaar betaalde brutobezoldigingen⁴⁴. Het berekende bedrag wordt vervolgens gecrediteerd als personeelskosten en afgetrokken van de inkomsten- of vennootschapsbelasting⁴⁵. Het geeft het volgende jaar aanleiding tot een belastingteruggave. Deze belastingbesparing bedroeg 4% van de loonmassa in 2013, 6% van 2014 tot 2016, 7% in 2017 en 6% in 2018. Opgemerkt moet worden dat het CICE alleen van toepassing is op lonen die niet meer dan tweeënhalf keer het SMIC bedragen.

Hoewel volgens een raming van het *Observatoire français des conjonctures économiques* (OFCE) dankzij het CICE 145.000 tot 339.000 banen werden gecreëerd tussen 2013 en 2015⁴⁶, is de omvorming ervan tot een vermindering van de sociale bijdragen, die werd aangekondigd door eerste minister Edouard Philippe, een reactie op de kritiek van de ondernemers op de administratieve complexiteit van het oorspronkelijke mechanisme, enerzijds, en op de tijd die verstrijkt tussen de betaling van de bezoldiging en de belastingteruggave (het belastingkrediet is pas in het jaar N+1 verschuldigd en kan over een periode van drie jaar worden gespreid), anderzijds.

Vanaf 2019 wordt het CICE daarom in twee tijden omgevormd tot een verlaging van de werkgeversbijdragen die gericht is op de lage lonen. Deze nieuwe maatregel voorziet in een vermindering van de werkgeversbijdragen met 6 procentpunten voor de lonen die tot 2,5 maal het SMIC bedragen, en met maximaal 10 procentpunten voor de lonen tussen 1 en 1,6 maal het SMIC. De eerste golf van bijdrageverlagingen is voorzien voor 1 januari 2019, de tweede vanaf 1 oktober 2019. Sectoren die laaggeschoolde arbeidskrachten in dienst hebben, zoals de hotel- en restaurantsector en de onderwijssector, zouden meer worden bevoordeeld⁴⁷. De verlaging met 6 punten betreft de ziekteverzekeringsbijdragen, en de aanvullende verlaging betreft de werkloosheidsverzekering en de aanvullende pensioenregeling.

De *Direction générale du Trésor* waarschuwde voor de perverse effecten van het nieuwe mechanisme, dat fiscaal neutraal zou zijn voor zowel de economische activiteit als de werkgelegenheid, aangezien een vermindering van de sociale bijdragen, in tegenstelling tot het belastingkrediet, tot gevolg heeft dat de netto-inkomsten toenemen en dus de vennootschapsbelasting stijgt. De Medef, van haar kant,

26 Het geheel van bezoldigingen omvat het basisloon, de bezoldiging van overuren, het vakantiegeld, de premies en de voordelen in natura.

⁴⁵ Het bedrag wordt gecrediteerd op een speciale subrekening van rekening 64 'Personeelskosten'.

⁴⁶ <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2017-25.pdf>

⁴⁷ <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/0302288271572-la-transformation-du-cice-en-baisse-de-charges-serait-sans-effet-2207430.php>, geraadpleegd op 26/09/2018.

schat dat de omvorming van het CICE, op basis van een percentage van 6%, tot een permanente vermindering van de werkgeversbijdragen zal leiden tot een stijging van de arbeidskosten met ongeveer 7 miljard euro voor de lonen die 1,5 tot 2,5 hoger zijn dan het SMIC; om die reden zal ze sterkere verminderingen van de bijdragen op deze loonschijf eisen⁴⁸.

Bovendien zal de nieuwe maatregel een aanzienlijke verslechtering van de overheidsfinanciën veroorzaken voor 2019, een overgangsjaar, aangezien de staat de twee maatregelen (de lastenverlaging en de terugbetaling van het CICE van de voorgaande jaren) zal moeten combineren. In totaal zou de factuur bijna 40 miljard euro bedragen (ongeveer 20 miljard voor het CICE en 20,6 miljard voor de vermindering van de bijdragen). Gezien de omvang van het aangekondigde tekort heeft de regering besloten de verhoging van de bijdrageverminderingen tot 1,6 maal het SMIC uit te stellen tot 1 oktober 2019, waardoor de staat volgens de minister van Economie, Bruno Le Maire, bijna 2 miljard euro kan besparen⁴⁹. De verhoging van de bijdrageverminderingen van 6% zal wel degelijk vanaf de maand januari 2019 van kracht worden.

Het is belangrijk op te merken dat de vermindering van de werkgeversbijdragen, in tegenstelling tot het onder rubriek D.39 van de nationale boekhouding als productiesubsidie geboekte CICE, tot gevolg zal hebben dat, zodra de maatregel van kracht wordt, de rubriek "beloning van werknemers" (D.1) wordt verminderd. Indien hiermee rekening wordt gehouden, zal de bijdragevermindering een aanzienlijke invloed hebben op de uurloonkosten in Frankrijk en, bijgevolg, op de berekening van de maximaal beschikbare marge voor de loonontwikkeling in België. Volgens onze ramingen zal de neutralisering van de omvorming van het CICE tot een bijdragevermindering de maximaal beschikbare marge voor de periode 2019-2020 met ongeveer 0,8 procentpunt verhogen (cf. Bijlage 2: Eliminatie van de effecten van de omvorming van het CICE op de vooruitzichten m.b.t. de loonkosten in Frankrijk).

Er zij op gewezen dat het uitstel van de nieuwe maatregel tot 1 oktober 2019 in plaats van 1 januari 2019 geen invloed zal hebben op de berekening van de marge.

De hervormingen m.b.t. de koopkracht van de werknemers in 2019

Naar aanleiding van de protestbeweging van de "gele hesjes" kondigde Emmanuel Macron op 10 december jl. de uitvoering van drie belangrijke maatregelen aan om de koopkracht van de werknemers te verbeteren. In de eerste plaats beloofde hij een verhoging van 100 euro per maand voor de werknemers die worden betaald op SMIC-niveau, via een verhoging van de activiteitspremie. Deze maatregel, die het inkomen van de gezinnen verbetert, zal geen invloed hebben op de arbeidskosten, aangezien ze rechtstreeks door de staat wordt betaald. Ten tweede kondigde de Franse president al in 2019 een belastingvrijstelling aan voor overuren van werknemers. Meer in het bijzonder zullen overuren worden betaald zonder belastingen of heffingen voor de werknemers, terwijl de werkgevers de werkgeversbijdragen op deze uren wel zullen blijven betalen. Net als de verhoging van de activiteitspremie zal deze maatregel om overuren vrij te stellen van belasting geen invloed hebben op de arbeidskosten.

De derde maatregel die Emmanuel Macron heeft aangekondigd om de koopkracht van de werknemers te verbeteren, betreft ten slotte de betaling van uitzonderlijke eindejaarspremies. Premies tot 1000 euro zullen worden vrijgesteld van inkomstenbelasting en van alle socialezekerheidsbijdragen, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers. Boven dit bedrag wordt het overschot onderworpen aan belastingen en bijdragen.

⁴⁸ <https://www.latribune.fr/economie/france/medef-et-gouvernement-s-affrontent-sur-la-transformation-du-cice-749965.html>, geraadpleegd op 27/09/2018.

⁴⁹ <http://www.europe1.fr/economie/budget-report-dune-baisse-de-cotisations-patronales-pour-economiser-2-milliards-deuros-3740909>, geraadpleegd op 14/10/2018.

4.3 Nederland

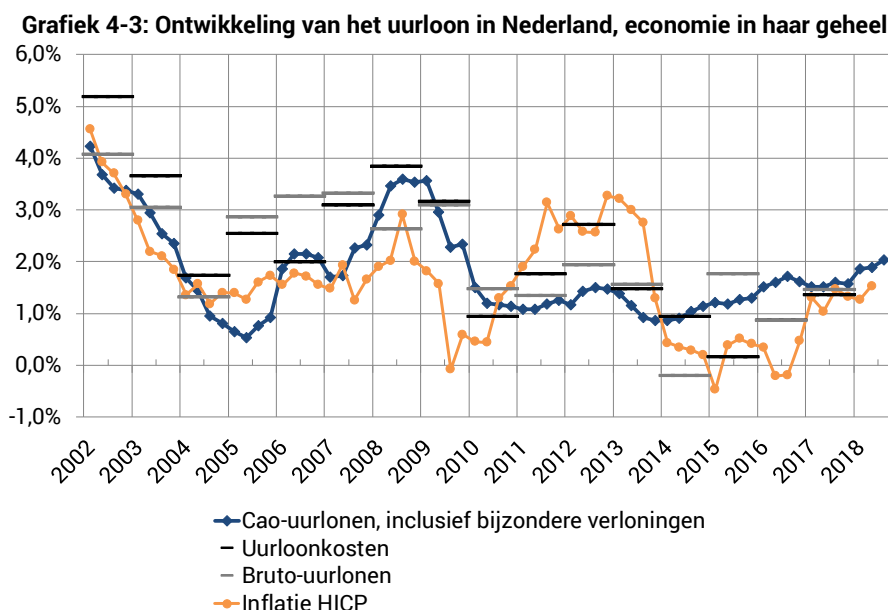
In de jaren tachtig en negentig vond in Nederland een belangrijke paradigmaverschuiving plaats in het sociale en werkgelegenheidsbeleid, die grotendeels werd beïnvloed door de doctrine van de "Derde Weg" ("The Third Way") en de "Activerende Welvaartsstaat" ("Activating Welfare State"). Dit transformatieproces werd geleidelijk en continu doorgevoerd door middel van hervormingen die in een regelmatig en stabiel tempo plaatsvonden (van Oorschot, 2016). In het begin van de jaren tachtig werd de Nederlandse institutionele context ook gekenmerkt door het Akkoord van Wassenaar (1982), een sociaal pact tussen de werkgevers en de vakbonden, dat de vernieuwing van het Nederlandse corporatistische systeem van industriële verhoudingen belichaamt⁵⁰. Deze overeenkomst was bedoeld om de rechtstreekse tussenkomst van de staat in de loonvorming te beperken, de sociale dialoog en het zoeken naar compromissen tussen de sociale partners aan te moedigen en hen tegelijkertijd te "responsabiliseren" op gebieden zoals de arbeidsvoorwaarden en de sociale bescherming (De Beer en Keune, 2017).

Een ander belangrijk aspect van het Wassenaar-akkoord is dat het mogelijk werd om in Nederland eerder dan elders een loonmatigingsbeleid in te voeren. In de 30 jaar sinds de ondertekening was loonmatiging het belangrijkste instrument voor de vakbonden om te onderhandelen in ruil voor vooruitgang, toegevingen van de regering en het opstellen van nieuwe normen (Wierink, 2018). In de jaren tachtig was het compromis tussen de sociale partners vooral gebaseerd op een verkorting van de arbeidstijd in ruil voor loonmatiging. Voor de vakbonden, die hamerden op de noodzaak van een betere balans tussen werk en privéleven, was de verdeling van de arbeidstijd een beleidsmaatregel van eerste orde om de stijging van de werkloosheid en van de sociale uitgaven na de tweede oliecrisis in de jaren zeventig op te vangen. Hoewel de verdeling van de arbeidstijd onder impuls van het activeringsbeleid heeft geleid tot een enorme groei van de werkgelegenheid, heeft dit geresulteerd in deeltijdbanen, die vooral voor vrouwen bestemd waren (Salvera, 1998). Op dit moment blijft de sterke prevalentie van deeltijdwerk voor vrouwen een van de factoren die de korte gemiddelde arbeidstijd in Nederland verklaren (OECD, 2014).

In 1993, tegen de achtergrond van een nieuwe economische recessie, versterkte het akkoord "*Een nieuwe koers*" opnieuw de loonmatiging en loonflexibiliteit, in ruil voor een verkorting van de arbeidstijd. Er voltrok zich dan een individualisering van de bezoldiging, door middel van een decentralisatie van de onderhandelingen naar de bedrijfstakken of naar de grote ondernemingen. Over de cao-loonschalen werd heronderhandeld om te komen tot tussenliggende niveaus tussen het wettelijke minimum en de cao-minima (Wierink, 2018).

Vanaf de jaren 2000 leidde de slechte economische conjunctuur die werd veroorzaakt door de internetzeepbel tot stijgende werkloosheid en een overheidstekort. Zoals uit de onderstaande grafiek blijkt, is loonmatiging opnieuw geboden, parallel met een daling van de inflatiegroei. In oktober 2003 bereikten de regering en de sociale partners overeenstemming over een reeks maatregelen, waaronder een bevriezing van de nominale lonen voor 2004 en 2005 (van het Kaar, 2003). De aanzienlijke mobilisatiecapaciteit van de vakbonden heeft hen echter in staat gesteld om in deze periode, die aan de crisis van 2008 voorafging, toegevingen van de regering te verkrijgen op het gebied van vervroegd pensioen, invaliditeit en werkloosheid.

⁵⁰ Meer gemeenzaam het "Poldermodel" genoemd.



Bronnen: CPB (2018); CBS; OESO; berekeningen van het secretariaat

Noot: de gegevens over de cao-lonen, de uurloonkosten en de brutolonen hebben betrekking op de economie in haar geheel.

Na de banken- en financiële crisis van 2008 was het een van de belangrijkste zorgen van de regeringen om, onder impuls van de Europese Unie, de loonontwikkeling af te stemmen op het productiviteitsniveau, met name door middel van een loonmatigingsbeleid. De Nederlandse vakbonden, van hun kant, handhaafden hun strategie, die erin bestond loonsverhogingen op te geven in ruil voor een betere bescherming van de werkgelegenheid. In maart 2009 werden de sociale partners en de regering het eens over een nieuw anticrisispakket. In lijn met de traditie bevatte dat pakket een hoofdstuk over loonmatiging, die erin bestond dat de loonstijging de inflatie niet mocht overschrijden, en de nominale lonen tot in 2012 zelfs niet mochten stijgen (*"de nullijn"*) (Fressinet, 2010). In het verlengde hiervan werd in april 2013 een nieuw tripartiet pact over de werkgelegenheid en het terugdringen van de werkloosheid ondertekend. Er zij op gewezen dat de laatste maatregelen pas in 2016 in werking zijn getreden. Met dit pact deden de vakbonden belangrijke concessies, want naast de hervorming van de openbare en private pensioenstelsels aanvaardden ze een hervorming van de ontslagregeling, die lange tijd was afgewezen, alsook een verkorting van de looptijd van de werkloosheidsuitkering en een grotere loondifferentiatie om de tewerkstelling van laaggeschoolde werknemers aan te moedigen. Drie jaar later, in 2016, is het *"5-miljardpakket"*, een pakket maatregelen ter vermindering van de lasten op arbeid, van kracht gegaan, hoewel er geen aanbevelingen van de Europese Raad over lonen en loonkosten bestonden (Europese Raad, 2016). Dit pakket omvat maatregelen om de arbeidskosten te verlagen door middel van lastenverlagingen voor de gemiddelde inkomens en de invoering van een loonsubsidie voor de indienstneming van werknemers met een laag loon (voor een totaalbedrag van 500 miljoen euro). Er is ook een verhoging van de btw gepland, door het laagste belastingtarief voor de meeste goederen en diensten af te schaffen. In de bovenstaande grafiek merken we de effecten van het *"5-miljardpakket"* in de vorm van een verkleining van de kloof tussen het niveau van de bruto-uurlonen en dat van de arbeidskosten.

De bovenstaande grafiek geeft ook de context van de loononderhandelingen na de crisis van 2008 weer, alsook de overeenkomsten die daaruit voortvloeiden. We bemerken immers een daling van het groeipercentage van de cao-uurlonen vanaf 2008 tot 2010, en vervolgens een relatief stabiele en lage groei tussen 1% en 2% van 2010 tot 2017. Sinds 2013 kan de daling van de inflatie ook de vertraging van de groei van de nominale lonen verklaren. Ondanks de opleving van de inflatie vanaf de tweede helft van 2016, gecombineerd met een lage werkloosheidsgraad en een hoge vacaturegraad, is de nominale beloning per werknemer in 2016 met slechts 1,2% gestegen en in 2017 met 1,7%, wat nog steeds onder de verwachtingen blijft, zoals de Europese Commissie in haar verslag van 2018 over

Nederland (Europese Commissie, 2018) aangeeft. Volgens het Nederlandse Centraal Planbureau (CPB) kan deze lage loonstijging worden verklaard door een lagere productiviteitstoename en een recente stijging van het aantal arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. De Europese Raad van zijn kant geeft een heel andere verklaring en rechtvaardigt de geringe stijging van de nominale lonen door de toegenomen segmentatie van de arbeidsmarkt en door een stijging van het aantal zelfstandigen (Council of the European Union, 2018). Uit een rapport van de Nationale Bank van Nederland blijkt inderdaad dat het aantal "flexwerkers" meer is gestegen dan elders in Europa (+500.000 in tien jaar tijd) (ETUI, 2018). Begin dit jaar kondigde de minister van Sociale zaken echter een nieuwe hervorming van de "*Wet Werk en Zekerheid*" aan.

Daarnaast is, zoals blijkt uit de gegevens van het Nederlandse "Centraal Bureau voor de Statistiek" (CBS), het aantal sociale conflicten in 2017 toegenomen⁵¹. In 2017 werden 32 stakingen geregistreerd, d.i. het hoogste aantal sinds 1989. Ook het aantal stakingsdagen is in 2017 sterk toegenomen in vergelijking met het jaar daarvoor (306.000 dagen in 2017, tegenover 190.000 dagen in 2016). De meest getroffen sectoren waren de verwerkende industrie, gevolgd door transport en logistiek, en de belangrijkste eisen hadden betrekking op de arbeidsvoorwaarden en de lonen. Opgemerkt moet worden dat in oktober 2017 de onderwijssector, en meer in het bijzonder het basisonderwijs, in staking ging en hogere lonen eiste (Eurofound, 2018).

In 2018 lijken deze acties een impact te hebben gehad, aangezien de loontendens aan het keren is. Afgaande op de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten die al ondertekend zijn, kunnen we inderdaad een grotere stijging verwachten voor 2018 en 2019 (CPB, 2018). De "*Federatie Nederlandse Vakbeweging*" (FNV), de belangrijkste Nederlandse vakbond, heeft aangedrongen op een verhoging van het minimumloon met 3,5% in nominale waarde en met 5% voor de lage lonen (EC, 2018). In zijn macro-economische vooruitzichten is het Centraal Planbureau van oordeel dat het tekort aan arbeidskrachten, dat een opwaartse druk op de lonen blijft uitoefenen, deze zwaardere loonsverhogingseisen van de vakbonden kan verklaren.

Tot slot moet worden opgemerkt dat, ondanks de ondertekening van een aantal overeenkomsten die daarop volgden, het uitbreken van de banken- en financiële crisis van 2008 mee heeft gezorgd voor een verzwakking van de sociale dialoog in Nederland en dat ze de onderhandelingsmarges van de vakbonden aanzienlijk heeft ingeperkt (Wierink, 2018). Daarnaast heeft de druk vanwege de Europese instellingen in het kader van de nieuwe economische governance, via de landenspecifieke aanbevelingen (NSR's) van de Europese Raad en de daaruit voortvloeiende nationale hervormingsprogramma's, de uitvoering van belangrijke structurele hervormingen in Nederland in hoge mate aangemoedigd. Het loonmatigingsbeleid dat al meer dan dertig jaar van kracht is, heeft geleid tot een daling van de reële lonen en een ontwikkeling van de arbeidskosten die onder het Europese gemiddelde (EU15) is gebleven (OECD, 2014). In zijn specifieke aanbevelingen voor 2018 heeft de Europese Raad Nederland echter verzocht de voorwaarden te scheppen om een stijging van de reële lonen te bevorderen, aangezien de reële lonen in 2017 weliswaar met 1,6% zijn gestegen, maar hun groei in 2018 uitkwam op 0,1% (Europese Commissie, 2018b).

⁵¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/18/in-2017-meeste-stakingen-sinds-1989>

5 Bijlagen

5.1 Bijlage 1 : Details van de beschikbare vooruitzichten

5.1.1 Voorstelling van de bronnen van de vooruitzichten voor de referentielanden

Nationale vooruitzichten

Voor Duitsland worden de vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de beloning van werknemers, van de loonarbeid en van de gemiddelde arbeidsduur per werknemer gepubliceerd in de Joint Economic Forecast. Op basis van het vooruitzicht van deze drie variabelen kan het vooruitzicht van de uurloonkosten worden berekend. Opgemerkt moet worden dat het, op basis van de in de cao's verzamelde informatie, redelijk is in het vooruitzicht voor Duitsland de economie in haar geheel als een goede benadering van de privésector te beschouwen (zie hoofdstuk 4).

De nationale vooruitzichten voor Frankrijk (DG Trésor, Projet de Loi de Finances pour 2019) verstrekken enkel vooruitzichten van de kosten per persoon of per voltijdequivalent (vte), maar geen vooruitzicht van de gemiddelde arbeidsduur. Deze vooruitzichten steunen op een model. Dat betekent dat eerst coëfficiënten worden geraamd door van kosten per persoon (of per vte) een regressie toe te passen op een aantal verklarende variabelen (werkloosheidsgraad, productiviteit...). Vervolgens worden die coëfficiënten toegepast op de vooruitzichten van die verklarende variabelen teneinde een vooruitzicht van de kosten per persoon (of per vte) te verkrijgen. De waarde van de coëfficiënten wordt dus ten dele bepaald door de ontwikkeling van de onderliggende arbeidsduur tijdens de ramingsperiode. Om een vooruitzicht van de uurloonkosten te verkrijgen, moet de ontwikkeling van de loonkosten per persoon of per voltijdequivalent dus worden gecorrigeerd voor de arbeidsduurtendens (per persoon of per vte) tijdens de ramingsperiode.

In het geval van Frankrijk is de reeks die door het model wordt gebruikt om de gezamenlijke vooruitzichten te realiseren een werkgelegenheidsreeks in voltijdequivalenten, die wordt gecorrigeerd voor de economische beleidsmaatregelen (zoals de invoering van de 35-urenweek, de bijdrageverlagingen...). Het loonkostenvooruitzicht dat voortvloeit uit het nationale vooruitzicht kan dus worden beschouwd als een vooruitzicht van de uurloonkosten.

Voor Nederland publiceert het Centraal Planbureau voortaan vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten.

OESO

De OESO publiceert een vooruitzicht van de loonkosten per persoon (variabele "compensation rate"). Het vooruitzicht van de gemiddelde arbeidsduur (variabele "hours worked per employee") wordt niet meer gepubliceerd. Uit de informatie van de verschillende desks van de OESO blijkt evenwel dat elke desk zijn eigen methodologie heeft die verandert in de tijd. Zo worden de kosten per persoon, voor de vooruitzichten van sommige landen, geraamd op basis van de hypothese dat de gemiddelde arbeidsduur constant blijft. In andere gevallen worden ze geraamd in samenhang met de gemiddelde arbeidsduur.

Zo hebben de desks Duitsland en Nederland ons bevestigd dat hun vooruitzichten van de kosten per persoon gelijkwaardig zijn aan vooruitzichten van de kosten per uur.

In 2015 had de desk Frankrijk gepreciseerd dat het vooruitzicht van de kosten per persoon moest worden gecorrigeerd voor de ontwikkeling van de gemiddelde arbeidsduur om voor Frankrijk een vooruitzicht van de kosten per uur te verkrijgen. Die variabele wordt evenwel niet meer gepubliceerd. Desk Frankrijk heeft ons echter bevestigd dat de hypothese van een constante arbeidsduur tijdens de ramingsperiode een redelijke hypothese was.

CE

De Europese Commissie verstrekt vooruitzichten van de variabele “Nominal compensation per employee”, die ze voorstelt als kosten per persoon. Het vooruitzicht van de variabele “Nominal compensation per employee” komt evenwel tot stand op basis van diverse gegevens die afkomstig zijn van collectieve arbeidsovereenkomsten, van vooruitzichten van nationale instituten en van de context waarin de loonvorming verloopt (norm, SMIC). Bovendien is die variabele een vooruitzicht van de uurlonen wat België betreft, van de lonen per vte wat Frankrijk en Nederland betreft en van de maandlonen wat Duitsland betreft (want de gebruikte bronnen zijn uitgedrukt in uren, per vte of per maand).

Voorts ontwikkelt de EC bepaalde hypothesen over de arbeidsduur:

- Wat de vooruitzichten voor Duitsland betreft, blijkt dat het vooruitzicht betrekking heeft op een maandloon dat gebaseerd is op de collectieve overeenkomsten, en dat dus een goede benadering van een uurloon vormt.
- Voor Nederland en Frankrijk is het vooruitzicht van de EC m.b.t. de “Nominal compensation per employee” in realiteit een vooruitzicht van de loonkosten per voltijdequivalent. Bovendien gaat de EC uit van de hypothese dat de arbeidsduur van een voltijdequivalent constant is in het vooruitzicht voor Frankrijk en Nederland. Deze vooruitzichten kunnen dus worden beschouwd als vooruitzichten van de uurloonkosten.

Vooruitzichten van de nationale banken in het kader van de macro-economische projecties van het Eurosysteem

Geen enkele nationale bank publiceert vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de gemiddelde arbeidsduur van de werknemers.

De Bundesbank publiceert vooruitzichten van de loonkosten per persoon. Ze worden gevormd op basis van de vooruitzichten van de kosten per uur en van de gemiddelde arbeidsduur. De cijfers m.b.t. de vooruitzichten van de kosten per uur worden niet gepubliceerd, maar ze werden ons door de Bundesbank verstrekt.

De Banque de France heeft ons rechtstreeks haar vooruitzichten van de loonkosten per capita voor de economie in haar geheel en voor de privésector toegestuurd, alsook haar werkgelegenheidsvooruitzichten voor die verschillende gebieden. Aangezien het model voor de vooruitzichten van de Banque de France een ongewijzigde arbeidsduur tijdens de ramingsperiode bevat, is het vooruitzicht per persoon identiek aan een vooruitzicht per uur.

De Nederlandsche Bank (DNB) publiceert vooruitzichten van de loonkosten per voltijdequivalent. Ze heeft ons bevestigd dat de hypothese van een constante gemiddelde arbeidsduur tijdens de ramingsperiode een redelijke hypothese is. We kunnen die vooruitzichten dus beschouwen als vooruitzichten van de kosten per uur.

5.1.2 Gebied waarop de vooruitzichten voor de referentielanden betrekking hebben

Niet alle vooruitzichten van de instellingen die we voor de drie referentielanden gebruiken, hebben noodzakelijkerwijs betrekking op de privésector.

Tabel 5-1: Gebied dat wordt bestreken door de vooruitzichten

	Nationale bronnen	EC	OESO	Nationale centrale banken
Duitsland	Economie in haar geheel	Economie in haar geheel	Economie in haar geheel	Economie in haar geheel
Nederland	Privésector, overheidssector, economie in haar geheel	Economie in haar geheel	Economie in haar geheel	Privésector
Frankrijk	Economie in haar geheel, NAMT	Economie in haar geheel	Economie in haar geheel	Economie in haar geheel, privésector

Noot: NAMT = niet-agrarische markttakken (NACE B-N)

Voor de vooruitzichten die de economie in haar geheel bestrijken, heeft het secretariaat een methodologie ontwikkeld om, op basis van de beschikbare gegevens over de ontwikkeling van de loonkosten in de overheidssector, een loonkostenvooruitzicht voor de privésector te reconstrueren. Voor de details van deze methodologie verwijzen we naar de nota CCE 2015-2647 "Méthodologie de calcul de l'écart salarial" en naar Bijlage 2 van het Technisch verslag 2017. Deze nota zal in de loop van 2019 worden bijgewerkt. Het is nu immers mogelijk om de loonkostenvooruitzichten van de Banque de France voor de overheidssector te gebruiken om de vooruitzichten van de EC en de OESO voor Frankrijk te corrigeren.

5.1.3 Gedetailleerde vooruitzichten 2018-2020

Tabel 5-2: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de loonkosten per persoon in de referentielanden (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), economie in haar geheel

	2018				2019				2020			
	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken
Duitsland	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%	3,3%	3,0%	3,3%	3,3%	3,1%	3,0%	3,4%	3,2%
Nederland	2,9%	2,4%	1,6%	nd	3,3%	3,1%	2,6%	nd	nd	3,5%	3,7%	nd
Frankrijk	2,0%	2,3%	2,2%	2,1%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	nd	2,2%	2,5%	2,0%

Bron : Center for Economic Studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, EC, OESO, nationale centrale banken

Tabel 5-3: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), economie in haar geheel

	2018				2019				2020			
	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken
Duitsland	2,5%	2,9%	2,9%	2,5%	3,1%	3,0%	3,3%	3,0%	2,5%	3,0%	3,4%	2,9%
Nederland	2,9%	2,4%	1,6%	nd	3,3%	3,1%	2,6%	nd	nd	3,5%	3,7%	nd
Frankrijk	2,0%	2,3%	2,2%	2,1%	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	nd	2,2%	2,5%	2,0%

Bron : Center for Economic Studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, EC, OESO, nationale centrale banken

Tabel 5-4: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), privésector

	2018				2019				2020			
	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken
Duitsland	2,5%	2,9%	2,9%	2,5%	3,1%	3,0%	3,3%	3,0%	2,5%	3,0%	3,4%	2,9%
Nederland	2,7%	2,0%	1,1%	2,3%	3,5%	3,3%	2,7%	3,0%	nd	3,5%	3,7%	3,8%
Frankrijk	2,2%	2,4%	2,2%	2,2%	0,3%	0,1%	0,0%	-0,2%	nd	2,2%	2,6%	2,0%

Bron : Center for Economic Studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, EC, OESO, nationale centrale banken

Tabel 5-5: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2018, privésector (NBB)

	2018
Groei van de uurloonkosten	1,7%
Bruto-uurlonen	2,3%
Indexering	1,7%
Verhogingen exclusief indexering	0,6%
Cao-verhogingen (1)	0,4%
Wage drift (2)	0,2%
Effect van de werkgeversbijdrage (3)	-0,6%

Bron: FPB, NBB

Noot: (1) In paritaire comités vastgelegde loonsverhogingen. (2) Verhogingen en premies die de ondernemingen toekennen bovenop de interprofessionele en sectorale cao's, loondrift die resulteert uit wijzigingen in de werkgelegenheidsstructuur en metingsfouten. (3) Bijdrage aan de verandering van de loonkosten als gevolg van de wijzigingen van de impliciete bijdragevoeten.

Tabel 5-6: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2018, privésector (FPB)

	2018
Groei van de uurloonkosten	1,9%
Bruto-uurlonen	2,4%
Indexering	1,7%
Verhogingen exclusief indexering	0,7%
Cao-verhogingen (1)	nd
Wage drift (2)	nd
Effect van de werkgeversbijdrage (3)	-0,5%

Noot: (1) In paritaire comités vastgelegde loonsverhogingen. (2) Verhogingen en premies die de ondernemingen toekennen bovenop de interprofessionele en sectorale cao's, loondrift die resulteert uit wijzigingen in de werkgelegenheidsstructuur en metingsfouten. (3) Bijdrage aan de verandering van de loonkosten als gevolg van de wijzigingen van de impliciete bijdragevoeten.

5.2 Bijlage 2: Keuze van de vooruitzichten die werden gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge

Voor alle details over de beginselen die werden gevolgd voor de selectie en de aggregatie van de vooruitzichten die daadwerkelijk zijn gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge, verwijzen we naar de nota CCE 2018-2358 "Méthodologie concernant l'agrégation des prévisions du coût salarial horaire".

Vooruitzichten voor 2018 in de referentielanden en in België

Tabel 5-7: Aantal beschikbare kwartalen van de nationale rekeningen m.b.t. de loonmassa om het vooruitzicht voor 2018 in de referentielanden op te bouwen

	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken
Duitsland	1	2	2	3
Nederland	2	2	1	2
Frankrijk	1	2	2	2

Bron: Center for Economic Studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, EC, OESO, nationale centrale banken

Tabel 5-8: Gebruikte vooruitzichten voor 2018 in België en in de referentielanden

2018		
	Groei ULK	Selectie
Duitsland	2,9%	Mediaan EC-OESO-NB => EC
Nederland	2,3%	Mediaan nationale bron-EC-NB => NB
Frankrijk	2,2%	Mediaan EC-OESO-NB => OESO
Gemiddelde referentielanden	2,6%	
België (voor eliminatie van de effecten van de taxshift)	1,8%	Gemiddelde NBB-FPB
België (na eliminatie van de effecten van de taxshift)	2,2%	Gemiddelde NBB-FPB

Voor de referentielanden houden we rekening met de vooruitzichten die op ten minste twee waarnemingskwartalen m.b.t. de loonmassa gebaseerd zijn. Het aantal waargenomen kwartalen is niet de enige factor die de verschillen in vooruitzichten voor het lopende jaar kan beïnvloeden. De analyse van de situatie op de arbeidsmarkt kan immers ook van instelling tot instelling verschillen.

Voor België nemen we voor 2018 het rekenkundig gemiddelde van de vooruitzichten van de NBB en het FPB. De twee instellingen hebben immers verschillende hypothesen over het gebruik van de maximale marge voor het huidige IPA en verschillende ramingen van de impact van de werkgeversbijdragen.

Vooruitzichten voor 2019-2020 in de referentielanden

Tabel 5-9: Vooruitzichten in de referentielanden die werden gebruikt voor 2019-2020 (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk)

	2019-2020	
	Groei ULK	Selectie
Duitsland	6,0%	Gemiddelde centrale vooruitzichten => Gemiddelde EC-NB
Nederland	6,9%	Mediaan EC-OESO-NB => NB
Frankrijk	2,3%	Mediaan EC-OESO-NB => EC
Gemiddelde referentielanden	4,8%	

Bron: Center for Economic Studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, EC, OESO, nationale centrale banken

5.3 Bijlage 3: Wegwerking van de effecten van de omvorming van het CICE op de loonkostenvooruitzichten in Frankrijk

Het CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) is een algemene maatregel die in 2013 werd genomen om de arbeidskosten te verlagen. De regering heeft besloten het CICE vanaf 2019 in twee fasen om te vormen tot een permanente verlaging van de sociale werkgeversbijdragen voor de lage lonen. Vanaf 1 januari 2019 zullen de werkgeversbijdragen met 6 procentpunten worden verlaagd voor alle lonen die niet meer dan 2,5 keer het SMIC bedragen. Vanaf 1 oktober 2019 komt er een tweede verlaging voor de lonen die minder dan 1,6 keer het SMIC bedragen. Deze bijkomende verlaging zal tot 3,9 punten op het niveau van het SMIC gaan⁵².

De omvorming van het CICE heeft een impact op de ontwikkeling van de loonkosten in Frankrijk, welke worden meegenomen in de berekening van de maximaal beschikbare marge. Overeenkomstig het ESR 2010 werd het CICE immers tot nu toe beschouwd als een loonsubsidie (geboekt in de rubriek D.39 van de nationale boekhouding) en had het bijgevolg geen invloed op de ontwikkeling van de loonkosten in Frankrijk, welke in aanmerking worden genomen voor de berekening van de maximaal beschikbare marge. De socialezekerheidsbijdragen, daarentegen, maken deel uit van de rubriek 'Beloning van werknemers' (D.1) uit de nationale rekeningen. De verlaging van de socialezekerheidsbijdragen die wordt gefinancierd door de omvorming van het CICE heeft dan ook tot gevolg dat de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020 met 0,8 procentpunt daalt.

Voorts heeft de omvorming van het CICE geen impact op de loonkosten die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de historische loonkostenhandicap⁵³. Deze loonkosten bevatten immers ook de loonsubsidies. De vermindering van de loonsubsidies verhoogt dus het peil van de loonkosten, terwijl de bijdrageverlagingen datzelfde peil doen dalen. Beide bewegingen compenseren elkaar.

De inaanmerkingneming van de bijdrageverlagingen door de omvorming van het CICE voor de berekening van de maximaal beschikbare marge zal deze laatste verkleinen, terwijl de loonkosten die gelden voor de berekening van de historische loonkostenhandicap niet worden beïnvloed door de omvorming van het CICE. Die verkleining van de maximaal beschikbare marge zou minder sterke stijgingen van de brutolonen dan in de referentielanden meebrengen en zou bijgevolg de historische handicap doen dalen.

De wetgever heeft deze situatie niet voorzien toen de wet werd opgesteld. Hij bepaalt immers dat de historische handicap alleen kan worden gecorrigeerd door hetzij in België de loonsubsidies te verhogen of de bijdragen te verlagen, hetzij een kleinere maximale marge dan de beschikbare maximale marge vast te leggen, hetzij automatisch een deel van de loonkostenhandicap sinds 1996 te reserveren als deze negatief is.

Om de geest van de wet van 1996 na te leven wordt de omvorming van het CICE tot een verlaging van de werkgeversbijdragen dan ook geneutraliseerd voor de berekening van de maximaal beschikbare marge. Meer precies worden de loonkosten die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de maximale marge vanaf 2018 gecorrigeerd voor het bedrag van het CICE.

⁵² Zie punt 4.2 voor meer details.

⁵³ De wet heeft de CRB de opdracht gegeven om de omvang van de historische loonkostenhandicap te bepalen. Tot op vandaag werd nog geen akkoord gevonden over een methode om deze historische handicap te berekenen. De leden van de CRB zijn het wel eens geworden over het concept 'loonkosten' dat voor de berekening van de historische loonkostenhandicap in aanmerking moet worden genomen. Het gaat om de definitie van de absolute loonkostenhandicap waarin de wet voorziet, nl. de deling van de loonkosten van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren.

Concreet gezien stemmen de voor het CICE gecorrigeerde uurloonkosten (ULK) overeen met de loonkosten (D1) verminderd met het CICE, gedeeld door het volume gewerkte uren van de werknemers (U).

$$\text{ULK gecorrigeerd voor het CICE} = \frac{D1 - \text{CICE}}{U}$$

De volgende tabel, die komt uit het rapport van het Comité de suivi du CICE (France Stratégie), bevat de verwachte CICE-uitgaven in de betekenis van de nationale boekhouding die in aanmerking worden genomen in het Projet de loi de finance 2019. Het is dit bedrag dat wordt gebruikt om de loonkosten te corrigeren.

Tabel 5-10: Verwachte CICE-uitgaven in de betekenis van de nationale boekhouding, PLF 2019, bedragen in miljarden euro's

	2018	2019	2020	2021	2022
Verwachte uitgaven in de nationale boekhouding	22,4	20,2	1,6	1,4	1,2

Bronnen: Comité de suivi du CICE 2018, France Stratégie

We zien dat het CICE nog zal worden uitgekeerd in 2019, op basis van de lonen van 2018, en dat het nadien geleidelijk verdwijnt. De CICE-resten vanaf het jaar 2020 stemmen overeen met de openstaande vorderingen in het jaar dat volgt op de betaling van de lonen en die 3 jaar later nog opeisbaar zijn.

De volgende tabel geeft de ontwikkeling weer van de loonkosten die wel en niet voor het CICE werden gecorrigeerd.

Tabel 5-11: Jaarlijkse stijging van de uurloonkosten in de privésector in Frankrijk, niet en wel gecorrigeerd voor het CICE

	2019	2020	2019-2020
Uurloonkosten niet gecorrigeerd voor het CICE	0,1%	2,2%	2,3%
Uurloonkosten gecorrigeerd voor het CICE	0,3%	4,3%	4,6%

Bron: secretariaat CRB

Noten: De niet voor het CICE gecorrigeerde uurloonkosten werden verkregen op basis van de vooruitzichten van de Europese Commissie (mediaan, zie 5.2 Bijlage 2) die werden gecorrigeerd om rekening te houden met de impact van de openbare sector. De correctie werd uitgevoerd op basis van de verwachte CICE-uitgaven, zie bovenstaande tabel.

De niet-gecorrigeerde loonkosten stijgen met 0,1% in 2019 door de verlaging van de werkgeversbijdragen. De gecorrigeerde loonkosten stijgen iets meer (met 0,3%) omdat de verwachte CICE-uitgaven in 2019 iets lager liggen dan in 2018. In 2020 stijgen de gecorrigeerde loonkosten veel meer (+4,3%) dan de niet-gecorrigeerde (+ 2,2%) door de afschaffing van het CICE. In totaal verhoogt de correctie de gecumuleerde stijging 2019-2020 met 2,3 procentpunten.

Voor de berekening van de toekomstige maximaal beschikbare marges zal de correctie van de loonkosten vanaf 2018 gebaseerd zijn op de waargenomen CICE-uitgaven, naarmate ze worden gepubliceerd.

5.4 Bijlage 4: Wegwerking van de effecten van de taxshift 2016-2020 op de loonkosten in België

De loonkostenhandicap in 2018 werd berekend zonder rekening te houden met de effecten van de verlaging van de sociale werkgeversbijdragen in het kader van de taxshift 2016-2020. De wet van 1996 preciseert immers in zijn artikel 5: "Voor de berekening van de loonkostenhandicap houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen van de taxshift 2016-2020, met inbegrip van de verschuiving van de 1 % vermindering van de bedrijfsvoorheffing naar een sociale werkgeversbijdragevermindering, maar wel met het effect van de verminderingen van de werkgeversbijdragen ten gevolge van het competitiviteitspact van 2016, met uitzondering van de loonsubsidies voor ploegen- en nachtarbeid uit het competitiviteitspact."

Op basis van een methodologie die werd opgesteld door een werkgroep die bestond uit het INR, de NBB, het FPB en de RSZ⁵⁴, heeft de RSZ heeft daartoe een raming van de kostprijs van de taxshift in de privésector gemaakt in termen van minder geïnde sociale werkgeversbijdragen voor de jaren 2016, 2017 en 2018. Deze kostprijs is de geraamde kostprijs voor elk van die jaren van de taxshift 2016-2020 waarop de maatregelen uit het competitiviteitspact van 2016⁵⁵ in mindering zijn gebracht. Door dat bedrag toe te voegen aan de loonmassa D1 die wordt gepubliceerd in de nationale rekeningen, kan de ontwikkeling van de uurloonkosten in 2016, 2017 en 2018 worden herberekend zonder rekening te houden met de effecten van de taxshift overeenkomstig de wet.

Tabel 5-12: Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016, 2017 en 2018- vooruitzichten NBB

D1 (miljoenen euro's)	Bron	2016	2017	2018p
D1 met taxshift	NR/NBB	157756	163082	168993
Kostprijs taxshift zonder competitiviteitspact	RSZ	1176	1807	2639
D1 zonder taxshift		158933	164889	171632
Stijging D1		2016	2017	2018p
Met taxshift		1,5%	3,4%	3,6%
Zonder taxshift		2,2%	3,7%	4,1%
Stijging ULK		2016	2017	2018p
Met taxshift		-0,3%	1,3%	1,7%
Zonder taxshift		0,5%	1,7%	2,1%

Noot: de berekening van de kostprijs van de taxshift zonder het competitiviteitspact voor 2016 wordt uitvoerig belicht in de RSZ-nota (2017) en die voor 2017 en 2018 wordt uitvoerig belicht in de RSZ-nota (2018).

⁵⁴ Voor meer details over deze methodologie, zie « Elimination ex ante et ex post des effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial » (CCE 2018-1782).

⁵⁵ Dit pact werd nooit toegepast en de middelen die ervoor werden uitgetrokken, werden bestemd voor de financiering van de taxshift 2016-2020.

Tabel 5-13: Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016, 2017 en 2018- vooruitzichten FPB

D1 (miljoenen euro's)	Bron	2016	2017	2018p
D1 met taxshift	NR/FPB	157756	163082	169116
Kostprijs taxshift zonder competitiviteitspact	RSZ	1176	1807	2639
D1 zonder taxshift		158933	164889	171756
Stijging D1		2016	2017	2018p
Met taxshift		1,5%	3,4%	3,7%
Zonder taxshift		2,2%	3,7%	4,2%
Stijging ULK		2016	2017	2018p
Met taxshift		-0,3%	1,3%	1,9%
Zonder taxshift		0,5%	1,7%	2,3%

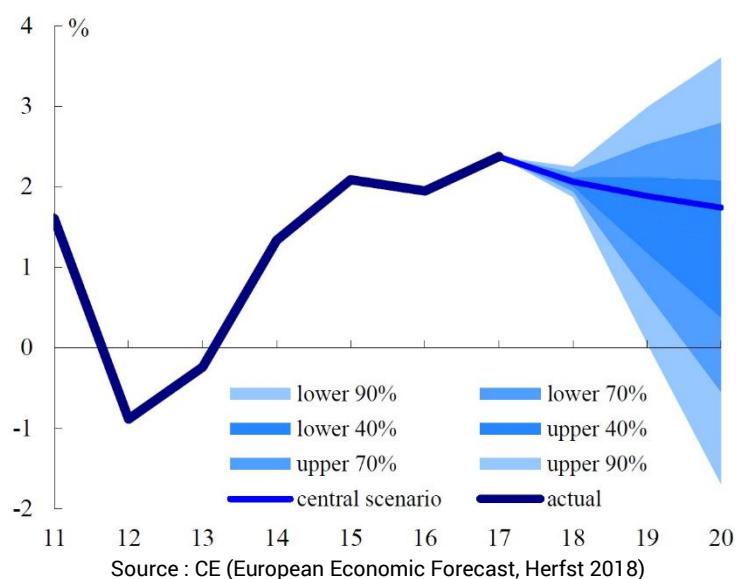
Noot: de berekening van de kostprijs van de taxshift zonder het competitiviteitspact voor 2016 wordt uitvoerig belicht in de RSZ-nota (2017) en die voor 2017 en 2018 wordt uitvoerig belicht in de RSZ-nota (2018).

Tabel 5-14: Vooruitzichten van de loonkostenhandicap rekening houdend met de taxshift in 2016, 2017 en 2018

	2016	2017	2018p
België / Duitsland	105,8	104,6	103,4
België / Nederland	92,2	92,4	91,9
België / Frankrijk	97,6	97,0	96,6
België / Gemid-3	100,9	100,1	99,3

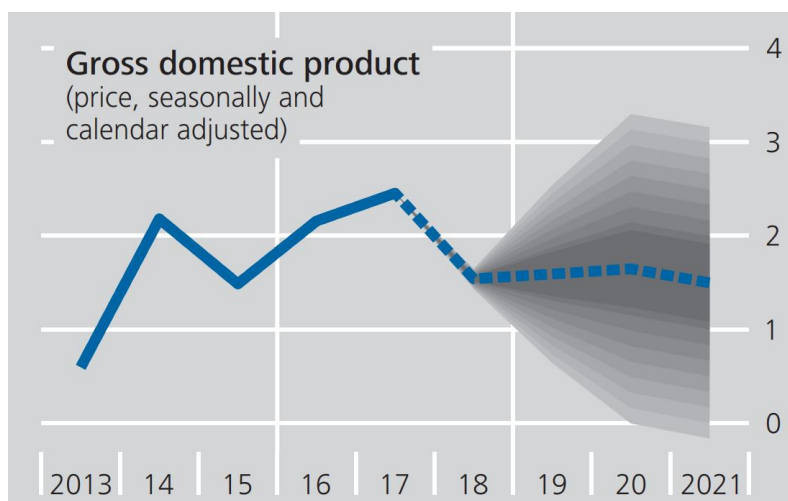
5.5 Bijlage 5: Bijkomende grafieken betreffende hoofdstuk 3

Grafiek 5-1: Betrouwbaarheidsinterval rond projectie bbp-groei Eurozone van EC



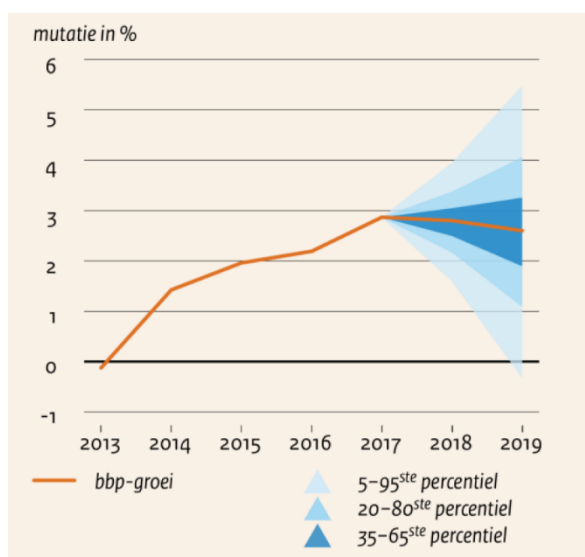
De vooruitzichten van de JEF zijn gebaseerd op de voorspelfouten in het verleden en achten het 68% waarschijnlijk dat de groei van het Duitse bbp in 2018 tussen 1,5% en 1,9% zal liggen en voor 2019 ligt het 68% betrouwbaarheidsinterval tussen 0,5% en 3,3% bbp-groei. De Bundesbank acht de kans dat het Duitse bbp lager zal zijn dan voorzien in hun referentiescenario groter dan de kans dat ze lager zou uitvallen.

Grafiek 5-2: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van de groei van het Duitse bbp van de Bundesbank (jaarlijkse groei in %)



De onzekerheidsmarges zijn berekend op basis van de geobserveerde afwijkingen van de vooruitzichten. De breedte van de onzekere zone stemt overeen met het dubbele van de gemiddelde afwijking in de vooruitzichten.

Bron: Bundesbank

Grafiek 5-3: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Nederlandse bbp van het CPB

Bron: CPB

5.6 Bijlage 6: Gebruikte weging voor het gemiddelde van de drie referentielanden

Tabel 5-15: Gebruikte weging voor het gemiddelde van de drie referentielanden

	1996	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Duitsland	54,7%	52,3%	49,8%	49,4%	51,3%	51,8%	52,0%	52,1%	52,2%	52,2%
Nederland	9,8%	11,2%	11,9%	12,3%	11,6%	11,6%	11,7%	11,9%	12,0%	12,0%
Frankrijk	35,5%	36,5%	38,2%	38,3%	37,0%	36,6%	36,3%	36,1%	35,8%	35,8%

Bron: OESO

Weging op basis van het bbp tegen courante prijzen

6 Bibliografie

BANQUE DE FRANCE (2018), « Prévisions économiques : Projections macroéconomiques », september 2018, 8 blz., kan worden geraadpleegd op: https://www.banquefrance.fr/sites/default/files/media/2018/09/14/Bmpe_09_2018_fr_avec-signets.pdf

BOSSLER, M. en H.-G. GERNER (2016), « Employment effects of the new German minimum wage, Evidence from establishment-level micro-data », *IAB-Discussion Paper 10/2016*, 36 blz.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018), Beschäftigung - Die aktuellen Entwicklungen in Kürze, 29 oktober 2018, website: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-Nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018), Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit geringfügig entlohntem Nebenjob, 18 blz.

BUNDESBANK (2018a), « Wage growth in Germany: assessment and determinants of recent developments », *Monthly Report, april 2018*, blz. 13-27

BUNDESBANK (2018b), « Economic conditions In Germany », *Monthly Report, mei 2018*, blz. 47-60

BUNDESBANK (2018c), « Outlook for the German economy – Macroeconomic Projections for 2018 and 2019 and an outlook for 2020 », *Monthly Report, mei 2018*, blz. 13-29

CENTRAAL PLANBUREAU (2018), « Macroeconomic outlook 2019 – MEV 2019, translation of chapter 1 », kan worden geraadpleegd op: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Macro-Economic-Outlook-MEV-2019-Translation-Chapter1.pdf>

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2018), *Het minimuminkomen in België*, Brussel

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, SECRETARIAAT (2015), *Méthodologie de calcul de l'écart salarial*, CCE 2015-2647, Brussel

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, SECRETARIAAT (2017), *Méthodologie concernant l'agrégation des prévisions du coût salarial horaire*, CCE 2017-2358, Brussel

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, SECRETARIAAT (2018a), *Note - Lien entre le calcul de la marge maximale disponible et le handicap historique des coûts salariaux*, CCE 2018-1301, Brussel

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, SECRETARIAAT (2018b), *Elimination ex ante et ex post des Effets du tax shift dans le calcul de l'évolution du coût salarial_final*, CCE 2018-1782, Brussel

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, SECRETARIAAT (2019), *Note méthodologique sur la mesure de l'indexation des salaires dans le secteur privé*, CCE 2019-0020, Brussel

CLAUWAERT, S., I. SCHÖMANN, N. BÜTTGEN en Z., RASNAČA (2016), « The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. Country Report: France », *Etui Working Paper*, oktober 2016, 17 blz.

DE BEER, P. en M. KEUNE (2017), « Dutch unions in a time of crisis », in S. Lehndorff, H. Dribbusch And T. Schulten (Eds.), *Rough waters European trade unions in a time of crises*, Brussel: ETUI

DELAHAIE, N. en C. VINCENT (2016), « Introduction. Négociations salariales en Europe : Dynamiques institutionnelles et stratégie d'acteurs », *La Revue De l'Ires*, 2(89), blz. 27-50

DER PROJEKTGRUPPE GEMEINSCHAFTSDIAGNOSE (2018), *Aufschwung verliert an Fahrt – Weltwirtschaftliches Klima wird rauer : Gemeinschaftsdiagnose #2-2018*, Dienstleistungsauftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft Und Energie, 88 blz.

ETUI (2016) « Benchmarking Working Europe 2016 », kan worden geraadpleegd op: <https://www.etui.org/.../Benchmarking-Working-Europe-2016>

ETUI (2018), « Benchmarking Working Europe 2018 », kan worden geraadpleegd op: <https://www.etui.org/.../Benchmarking-Working-Europe-2018>

EUROFOUND (2018), « Industrial relations: Developments in collectively agreed pay 2000-2017 », Publications Office of the European Union, Luxemburg

EUROPEAN COMMISSION (2018), Commission staff working document: Country Report: The Netherlands 2018 (Including an in-depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances), SWD(2018) 217 final. <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-European-Semester-Country-Report-Netherlands-En.Pdf>

EUROPESE COMMISSIE (2018a), « Recommendation for a Council recommendation on the 2018 National Reform Programme of Germany and delivering a Council opinion on the 2017 Stability Programme of Germany », Brussel.

EUROPESE COMMISSIE (2018b), « Recommendation for a Council recommendation on the 2018 National Reform Programme of the Netherlands and delivering a Council opinion on the 2018 Stability Programme of the Netherlands », 9445/18, Brussel, 15 juni 2018, kan worden geraadpleegd op: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9445-2018-INIT/en/pdf>

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (2014), 450 Euro mini jobs/marginal employment, 4 februari 2014, website: <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-Euro-Mini-Jobs-Marginal-Employment.html>

FEDERAL MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS AND ENERGY (2018a), *National Reform Programme 2018*, 100 blz.

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (2018b), *Minimum wage, questions and answers*, 28 blz.

FINANCIAL TIMES (2018), « Germany ready to raise minimum wage by 4% in buoyant economy », 26 juni 2018, kan worden geraadpleegd op: <https://www.ft.com/content/1bbcbd4a-7944-11e8-bc55-50daf11b720d>

GAUTIER, E., S. ROUX en M. SUAREZ CASTILLO (2018), « Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires », dossier van het IRES

LÜBCKER, M. en T. SCHULTEN (2018), *WSI Minimum Wage Report 2018*, Dusseldorf, 12 blz.

MINDESTLOHN KOMMISSION (2018), *Second Evaluation Report : English summary*, 7 blz, kan worden geraadpleegd op: https://www.mindestlohn-kommission.de/EN/Report/Report_Node.html.

OECD (2014), « Netherlands: Overall Assessment and Recommendations », OECD Reviews of Innovation Policy

ORSEU, N. (2013), *Developing personal and household services in the EU. A focus on housework activities*, Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, januari 2013, 87 blz.

PERNOT, J.-P. (2017), « France's trade unions in the aftermath of the crisis » in S. Lehndorff, H. Dribbusch and T. Schulten (Eds.), *Rough waters. European trade unions in a time of crises*. Brussel: ETUI

PUSH, T. (2018), *Bilanz des gesetzlichen Mindestlohns: Deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen*, WSI Policy Brief nr. 19, Dusseldorf, 19 blz.

RSZ, AD FINANCIËLE EN STATISTISCHE DIENSTEN (2017), *Note concernant la norme salariale*, CCE 2017-2862, Brussel, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

RSZ, AD FINANCIËLE EN STATISTISCHE DIENSTEN (2018), *Note concernant la norme salariale*, CCE 2018-3357, Brussel, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

SALVERDA, W. (1998), « Is there more to the Dutch miracle than a lot of part-time jobs? », Paper presented at the 5th National Unemployment Conference, Melbourne 1-2 oktober 1998

SCHULTEN, Thorsten en WSI-TARIFARCHIV (2018), *Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2018, Eine Zwischenbilanz der Tarifrunde 2018*, Dusseldorf, 29 blz.

STATISTISCHE BUNDESAMT (2018a), 1,4 Millionen Jobs mit Mindestlohn im April 2017, 26 juni 2018, website: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18_231_621.html

STATISTISCHE BUNDESAMT (2018b), *Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten*, 38 blz.

VAN HET KAAR, R. (2003), « Pay freeze agreed for 2004-5 », European Industrial relations observatory on-line, kan worden geraadpleegd op: <https://www.eurofound.europa.eu/Eiro/2003/10/Feature/NI0310103f.htm>

VAN OORSCHOT, W. (2016), « The Dutch Welfare State: Recent Trends and Challenges in Historical Perspective », *European Journal of Social Security* 8(1):57-76

VLANDAS, T. (2017), « Labour market performance and deregulation in France during and after the crisis », in A. Piasna and M. Myant (Eds.), *Myths of Employment Deregulation: How it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, Brussel: ETUI

WIERINK, M. (2018), « Les pactes sociaux aux Pays-Bas (1982-2015) : De la concertation retrouvée à son déclin », in U. Rehfeldt (Ed.), *Les pactes sociaux en Europe : Déclin ou permanence ? Rapport final pour l'UNSA-Education*, IRES, juni 2018

Verslag over de loonkostenhandicap

De herziene wet van 1996 verzoekt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om in deel 1 van het VWC verslag uit te brengen over de absolute loonkostenhandicap, de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau en de loonkostenhandicap gecorrigeerd voor verminderingen van de werkgeversbijdragen en loonkostensubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996.

1 Absolute loonkostenhandicap

De wet definieert de absolute loonkostenhandicap als “de verhouding tussen, enerzijds, de deling van de loonkosten van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in België en, anderzijds, de deling van de loonkosten van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in de drie referentielidstaten” (artikel 2).

Behalve als dit anders wordt vermeld, moeten de ‘loonkosten’ in dit verslag bijgevolg niet in de betekenis van de nationale rekeningen⁵⁶ worden begrepen, maar wel als een ruimer begrip dat eveneens de loonsubsidies bevat. De categorie van de loonsubsidies in de nationale rekeningen bevat bv. de verlagingen van werkgeversbijdragen voor doelgroepen en vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing. Dit begrip geeft een betere voorstelling van de effectieve loonkosten voor de ondernemingen.

De ‘absolute loonkostenhandicap’ is dus de verhouding tussen het niveau van de gemiddelde uurloonkosten (ULK) in België en het niveau van de gemiddelde uurloonkosten in de referentielanden. Hij is een indicator van het verschil in uurloonkosten in nominale termen tussen België en de referentielanden.

$$\text{Absolute loonkostenhandicap} = \frac{ULK^{BE}}{ULK^{REF}} - 1$$

Tabel 1-1: Absolute loonkostenhandicap (in %)

	2017
Privésector	12,6%
Marktsector, gewogen gemiddelde	12,3%
Marktsector, niet-gewogen gemiddelde	8,8%

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

Zoals we in de bovenstaande Tabel 1-1 merken, werd de absolute loonkostenhandicap gemeten voor drie toepassingsgebieden: de privésector, de marktsector als gewogen gemiddelde en de marktsector als niet-gewogen gemiddelde.

In de privésector was de absolute loonkostenhandicap in België t.a.v. het gemiddelde in de drie referentielanden positief in 2017 en bedroeg hij 12,6%. Ook in de marktsector als niet-gewogen gemiddelde was de absolute loonkostenhandicap in België positief in 2017; hij bedroeg 8,8%. In de marktsector als gewogen gemiddelde bedroeg de absolute loonkostenhandicap 12,3%.

⁵⁶ De loonkosten in de betekenis van de nationale rekeningen houden geen rekening met wat ESR2010 classificeert als loonsubsidies. De loonmassa in de betekenis van de nationale rekeningen omvat het aggregaat D1 ‘Beloning van werknemers’. De loonsubsidies zijn vervat in het aggregaat D39 ‘Niet-productgebonden subsidies’. Rubriek D39 bevat evenwel niet alleen de loonsubsidies. De definitie van de loonkosten uit de nationale rekeningen wordt gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge overeenkomstig de wet.

Hier zijn enkele preciseringen nodig m.b.t. de verschillende toepassingsgebieden die voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap in beschouwing werden genomen. Vooreerst is de privésector, volgens afspraak, gedefinieerd als de institutionele takken S1-S13, wat neerkomt op de economie in haar geheel, maar zonder de openbare sector. Toch werd voor de privésector in alle landen, m.u.v. Duitsland, S1-OP als proxy genomen wegens de beschikbaarheid van de gegevens over de loonsubsidies en over het totale volume gewerkte uren door de werknemers uit de nationale rekeningen.

De onderstaande Tabel 1-2 bevat de beschikbare toepassingsgebieden voor elke variabele die voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap in de privésector werd gebruikt. Daaruit blijkt dat Duitsland het enige land is waar de gegevens over de loonsubsidies (subrubriek D.39 'Niet-productgebonden subsidies' van de nationale rekeningen) betrekking hebben op S1-S13. Voor België en Nederland beslaan de gegevens over de loonsubsidies het veld S1-OP, terwijl ze in Frankrijk alleen bestaan voor de economie in haar geheel (S1). We waren evenwel van mening dat de loonsubsidies voor de economie in haar geheel (S1) de beste proxy van de loonsubsidies voor de privésector blijven. Ter wille van de samenhang hebben we dan ook de gegevens over de loonmassa D1 gebruikt voor S-S13 voor Duitsland en voor S1-OP voor België, Nederland en Frankrijk. We wijzen er voorts op dat de gegevens over het totale volume gewerkte uren door de werknemers in alle landen enkel beschikbaar zijn voor S1-OP.

Tabel 1-2: Toepassingsgebieden van de variabelen die voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap werden gebruikt

Toepassingsgebied van de absolute loonkostenhandicap	Gebied D1	Gebied loonsubsidies	Gebied totaal volume gewerkte uren door de werknemers
Privésector	D: S1-OP	D: S1-S13	D: S1-OP
	NL: S1-OP	NL: S1-OP	NL: S1-OP
	FR: S1-OP	FR: S1	FR: S1-OP
	BE: S1-OP	BE: S1-OP	BE: S1-OP
Marktsector (niet-gewogen gemiddelde)	D: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)	n.b.	D: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)
	NL: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)	NL: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)	NL: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)
	FR: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)	FR: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)	FR: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)
	BE: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)	BE: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)	BE: EGCW (niet-gewogen gemiddelde)
Marktsector (gewogen gemiddelde)	D: EGCW (gewogen gemiddelde)	n.b.	D: EGCW (gewogen gemiddelde)
	NL: EGCW (gewogen gemiddelde)	NL: EGCW (gewogen gemiddelde)	NL: EGCW (gewogen gemiddelde)
	FR: EGCW (gewogen gemiddelde)	FR: EGCW (gewogen gemiddelde)	FR: EGCW (gewogen gemiddelde)
	BE: EGCW (gewogen gemiddelde)	BE: EGCW (gewogen gemiddelde)	BE: EGCW (gewogen gemiddelde)

Bron: secretariaat

Wat vervolgens de marktsector betreft, deze stemt overeen met het toepassingsgebied dat de Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid (EGCW) in zijn verslag van 2013⁵⁷ heeft bestudeerd, met uitzondering van de tak Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten. Het verslag van de EGCW heeft betrekking op 21 van de 38 bedrijfstakken waaruit de Belgische economie is samengesteld. Aangezien de productiviteit wordt gemeten op basis van de toegevoegde waarde (zie het volgend punt over de loonkostenhandicap gecorrigeerd voor de productiviteit), moet de meting van deze laatste mogelijk en betrouwbaar zijn voor alle landen. De toegevoegde waarde wordt in principe berekend als het verschil tussen de omzet en het intermediair verbruik. Het verslag van de EGCW heeft dus geen betrekking op de niet-marktsector en de sectoren waar geen onderscheid wordt gemaakt tussen de toegevoegde waarde en de omzet. In de niet-marktsector wordt de omzet immers berekend als de som van de productiekosten. De bedrijfstakken in het EGCW-verslag vertegenwoordigen dus in globaal de marktsector⁵⁸. De marktsector en de particuliere verenigingssector zonder winsttoegmerk vormen samen de privésector.

De marktsector als gewogen gemiddelde neemt het gewicht inzake werkgelegenheid van elke van de 20 beschouwde takken in aanmerking, terwijl het niet-gewogen gemiddelde hetzelfde gewicht geeft aan alle bedrijfstakken waaruit de bestudeerde marktsector is samengesteld⁵⁹.

Om de loonkostenhandicap voor de marktsector in Frankrijk te kunnen berekenen, hebben we een raming van de loonsubsidies voor de betrokken takken moeten maken. Aangezien de gegevens alleen beschikbaar zijn voor de economie in haar geheel, hebben we een alternatieve methode uitgewerkt om de best mogelijke raming van de marktsector te verkrijgen. Deze methode bestond erin op het bedrag van het CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) in 2017, nl. 18,5 miljard euro (wat overeenstemt met 65% van de totale loonsubsidies in Frankrijk in 2017) een verdeelsleutel per bedrijfstak toe te passen⁶⁰. We wijzen erop dat het CICE een loonsubsidie voor de marktsector is, terwijl de andere loonsubsidies (de overige 35%) in hoofdzaak bestemd zijn voor de niet-marktsector.

Zoals men kan zien in Tabel 1-2, hebben we jammer genoeg geen alternatieve methode kunnen toepassen om de loonsubsidies voor de marktsector in Duitsland te ramen. Daarom, en gelet op het lage peil van de loonsubsidies in Duitsland⁶¹, hebben we de uurloonkosten zonder aftrek van de loonsubsidies voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap gebruikt.

⁵⁷ EGCW (2013), *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen*, Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid, Verslag aan de regering

⁵⁸ De 20 geselecteerde bedrijfstakken zijn de takken van de verwerkende industrie (met uitzondering van de vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten), de productie en distributie van energie, het bouwbedrijf, de handel, de horeca, de telecommunicatie, de informatica, de rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening en bedrijfsbeheer, het reclamewezen enz.

⁵⁹ Het niet-gewogen (of rekenkundig) gemiddelde maakt het mogelijk om de sectorstructureffecten deels weg te werken omdat het aan de verschillende bedrijfstakken in alle landen hetzelfde gewicht geeft. Toch kunnen er nog verschillen in sectorstructuur bestaan binnen de takken A38.

⁶⁰ Deze verdeelsleutel werd ons verstrekt door het 'Comité de suivi du CICE' en is gelijk aan de verdeelsleutel van de loonmassa die in aanmerking komt voor het CICE per bedrijfstak.

⁶¹ Daar komt nog bij dat de loonsubsidies in Duitsland grotendeels worden toegekend aan de Deutsche Bahn AG, het openbare spoorwegbedrijf. De bedrijfstak Vervoer maakt evenwel geen deel uit van het toepassingsgebied van de EGCW.

2 Absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau

De “absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau” brengt de absolute loonkostenhandicap in verband met de verschillen in productiviteitsniveau tussen België en de referentielanden.

De wet bepaalt niet welke indicator moet worden gebruikt om het productiviteitsniveau te meten. De ontwikkeling van de productiviteit wordt vaak gemeten a.d.h.v. de ontwikkeling van de toegevoegde waarde (TW) per gewerkt uur tegen vaste prijzen, ook de schijnbare arbeidsproductiviteit genoemd. Het is evenwel niet mogelijk zo’n indicator naar niveau te berekenen omdat we niet over een indexcijfer van het prijsniveau voor de verschillende bedrijfstakken (indexen van de productievermogenpariteit) beschikken. De hier voorgestelde indicator is dus uitgedrukt in waarde.

$$\text{Absolute handicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau} = \frac{ULK^{BE}/prod^{BE}}{ULK^{REF}/prod^{REF}} - 1$$

$$\text{Waarbij } prod = \frac{\text{toegevoegde waarde in waarde}}{\text{totaal aantal gewerkte uren}}$$

Tabel 2-1: Absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau in waarde (in %)

	2017
Marktsector, gewogen gemiddelde	1,2%
Marktsector, niet-gewogen gemiddelde	2,1%

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

In 2017 was de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau in waarde en berekend voor het toepassingsgebied van de EGCW als gewogen gemiddelde, in België tegenover het gemiddelde van de buurlanden, positief en bedroeg hij 1,2%. Als we deze handicap berekenen zonder rekening te houden met het gewicht van de verschillende sectoren (niet-gewogen gemiddelde), bedraagt hij 2,1%. Rekening houden met de schijnbare arbeidsproductiviteit in waarde heeft dus de neiging om de loonkostenhandicap in België t.a.v. het gemiddelde van de loonkosten in de drie referentielanden te verbeteren.

In het kader van de eventuele toepassing van deze indicator voor de bepaling van de historische loonkostenhandicap moet de aandacht worden gevestigd op de methodologische problemen m.b.t. de productiviteitsindicator, in het licht van wat men wil meten.

De absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau wordt geacht aan te geven of de waargenomen loonkostenkloof tussen België en de referentielidstaten⁶² een hoger technologisch niveau in België weerspiegelt dan wel een competitiviteitsprobleem voor de Belgische economie vormt dat zou moeten worden gecorrigeerd. Als het technologisch niveau van de economie (dat wordt bepaald door het competentieniveau van de werknemers, de dynamiek van de ondernemingen, de instellingen...) hoger ligt dan in de andere landen, zal immers ook de geproduceerde TW hoger zijn, waardoor elke productiefactor beter zal kunnen worden vergoed in functie van zijn bijdrage aan de creatie van TW. Als het technologisch niveau hoger ligt, kunnen de gemiddelde uurloonkosten van de economie dus hoger liggen dan in een ander land.

⁶² in het bijzonder gemeten voor de absolute loonkostenhandicap

Samengevat gaat het erom na te gaan in welke mate het productiviteitsniveau dat a.d.h.v. de schijnbare arbeidsproductiviteit in waarde wordt gemeten een hoger technologisch niveau in België weerspiegelt. Drie elementen zorgen ervoor dat het productiviteitsverschil dat met die indicator wordt gemeten mogelijk niet het technologisch verschil tussen België en de referentielidstaten weerspiegelt.

In het algemeen meet de productiviteit de efficiëntie van een proces dat een of meer inputfactoren omzet in resultaat. Welnu, de productiviteit wordt hier gemeten in waarde en niet in volume. Het productiviteitsverschil kan dus prijsniveauverschillen weerspiegelen, en niet een verschil in technologisch niveau⁶³.

Voorts wordt de productiviteit beïnvloed door de kapitaalintensiteit. De indicator rekent de volledige creatie van TW immers impliciet toe aan de factor arbeid zonder rekening te houden met de bijdrage van de factor kapitaal. Het productiviteitsverschil kan dus eerder een verschil in kapitaalintensiteit dan een technologisch verschil tussen landen weerspiegelen.

Ten slotte wordt de productiviteit berekend voor de bestaande ondernemingen en werknemers. Als er aanpassingen zijn gebeurd, bv. door een hoger uurloonkostenniveau, zullen alleen de productiefste segmenten van de waardeketen worden geobserveerd. Het waargenomen productiviteitsverschil tussen landen kan dus veeleer specialisaties in verschillende segmenten van de waardeketen (die worden gekenmerkt door verschillende technologische niveaus) dan technologische verschillen in identieke segmenten van de waardeketen weerspiegelen⁶⁴.

⁶³ Het niveau van de verkoopprijzen is immers één van de elementen (samen met de hoeveelheid arbeid, de hoeveelheid kapitaal, de totale productiviteit van de factoren en de prijs van het intermediair verbruik) die de toegevoegde waarde – en dus wat moet worden verdeeld over de factor arbeid en de factor kapitaal – bepalen. De ondernemingen die vrij goed zijn afgeschermd van de internationale concurrentie kunnen dus hogere lonen betalen, zelfs als ze geen technologisch voordeel hebben, want ze kunnen dit compenseren met hogere verkoopprijzen. Dit heeft evenwel een daling van de koopkracht in het land tot gevolg. Bovendien weegt dit op het concurrentievermogen van de ondernemingen uit de sectoren die blootstaan aan internationale concurrentie en die de producten van de afgeschermden sectoren als intermediair verbruik gebruiken en dit niet kunnen doorberekenen in hun prijzen.

⁶⁴ We wijzen erop dat de specialisatie van de landen in sommige segmenten van de waardeketen niet alleen afhangt van het loonkostenniveau, maar ook van hun comparatieve voordelen, met name het kapitaalaccumulatie-niveau, het kwalificatie- en competentieniveau van de werknemers, de geografische ligging van het land en de kenmerken van zijn innovatiesysteem.

3 Loonkostenhandicap gecorrigeerd voor verminderingen van de werkgeversbijdragen en loonkostensubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996

In tegenstelling tot de absolute loonkostenhandicap die al dan niet is gecorrigeerd voor de productiviteit, die een verhouding van loonkosten qua niveau uitdrukt, is de 'loonkostenhandicap' hier de verhouding tussen de ontwikkeling van de loonkosten in België en die in de referentielanden sinds 1996⁶⁵.

Hij geeft dus aan in welke mate de loonkosten zich in België sinds 1996 sneller of minder snel hebben ontwikkeld dan gemiddeld in de drie referentielidstaten. Zoals al werd vermeld, gaat het hier over de loonkosten in de betekenis van de nationale rekeningen verminderd met de loonsubsidies.

$$\text{Loonkostenhandicap} = \frac{\text{ontwikkeling ULK sinds 1996}^{BE}}{\text{ontwikkeling ULK sinds 1996}^{REF}} - 1$$

Tabel 3-1: Loonkostenhandicap gecorrigeerd voor verminderingen van de werkgeversbijdragen en loonkostensubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996 (in %)

	2017
Privésector	97,5

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

Een handicap kleiner dan 100 geeft aan dat de loonkosten in België zich sedert 1996 minder snel hebben ontwikkeld dan de gemiddelde loonkosten in de drie referentielanden. We preciseren dat op het toepassingsgebied van de privésector een proxy werd toegepast in functie van de beschikbare gegevens over de loonsubsidies en het totale volume gewerkte uren door de werknemers sedert 1996 uit de nationale rekeningen (zie Tabel 3-1).

De loonkostenhandicap gecorrigeerd voor verminderingen van de werkgeversbijdragen en loonkostensubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996 verschilt van de loonkostenhandicap die wordt gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge. Overeenkomstig de wet gebruiken we voor deze laatste immers de loonkosten in België uit de nationale rekeningen, met wegwerking van de effecten van de taxshift 2016-2020 na aftrek van de maatregelen van het competitiviteitspact 2016. Voor de berekening van de loonkostenhandicap houden we bovendien evenmin rekening met de loonsubsidies. De verklaring daarvoor is de politieke wil om te vermijden dat de verlagingen van werkgeversbijdragen en de loonsubsidies de lonen doen stijgen, ten koste van de jobcreatie.

Ontwikkeling van de loonsubsidies in België en in de referentielanden

In de onderstaande tabel zien we de ontwikkeling van de loonsubsidies en van de subsidiegraad in België en in de drie referentielanden sinds 1996. We constateren dat de subsidiegraad in Duitsland de voorbije 10 jaar is gestagneerd en vrij laag blijft in vergelijking met de andere drie landen. In Nederland vertoont de subsidiegraad meer schommelingen, met een piek (1,28% van de loonmassa) in 2009. Sedert 2009 daalt hij gestaag, met uitzondering van 2016 en 2017, toen een lichte stijging werd opgetekend. In Frankrijk ligt de subsidiegraad vrij laag (onder 1%) tot in 2013. Vanaf 2014 is hij fors gestegen door de invoering van het 'Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi' (CICE). In België

⁶⁵ We herinneren eraan dat de loonkosten hier overeenstemmen met de loonkosten in de betekenis van de nationale rekeningen verminderd met de loonsubsidies. De loonkostenhandicap is hier dus gelijk aan 'de loonkostenhandicap gecorrigeerd voor verminderingen van de werkgeversbijdragen en loonkostensubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996'.

liggen de loonsubsidies in percenten van de loonmassa relatief hoger dan in de referentielanden. Sinds 1996 is de subsidiegraad blijven stijgen en sedert 2010 blijft het peil boven 4%.

Tabel 3-2: Subsidiegraad in België en in de referentielanden

	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Duitsland													
Loonmassa (S1-OP)	859824	980351	1011177	1050404	1045468	1075898	1127113	1174281	1206990	1255858	1308383	1358085	1417744
Loonsubsidies in D39 (S1-S13)	6200	980	1061	1165	3714	3430	2021	1789	1783	1734	1413	1495	1354
Loonsubs in D39 (% de MS)	0,72%	0,10%	0,10%	0,11%	0,36%	0,32%	0,18%	0,15%	0,15%	0,14%	0,11%	0,11%	0,10%
Nederland													
Loonmassa (S1-OP)	144258	231175	245248	259622	261543	259791	267616	271496	272266	275677	277367	286202	297217
Loonsubsidies in D39 (S1-OP)	936	2217	2324	2433	3359	3220	2817	2353	1927	1496	1381	1840	2159
Loonsubs in D39 (% de MS)	0,65%	0,96%	0,95%	0,94%	1,28%	1,24%	1,05%	0,87%	0,71%	0,54%	0,50%	0,64%	0,73%
France													
Loonmassa (S1-OP)	512520	767941	800083	826186	823242	846474	872209	892108	905754	920248	933049	949377	981250
Loonsubsidies in D39 (S1)	6871	7209	7146	6283	6911	7893	6272	6091	6534	17915	26136	27289	28116
Loonsubs in D39 (% de MS)	1,34%	0,94%	0,89%	0,76%	0,84%	0,93%	0,72%	0,68%	0,72%	1,95%	2,80%	2,87%	2,87%
Belgique													
Loonmassa (S1-OP)	84913	124188	131349	138597	138522	140979	147515	152393	154809	156624	158106	160506	165872
Loonsubsidies in D39 (S1-OP)	808	2569	3457	4150	4834	5970	6796	6964	6853	7063	7318	7319	7242
Loonsubs in D39 (% de MS)	0,95%	2,07%	2,63%	2,99%	3,49%	4,23%	4,61%	4,57%	4,43%	4,51%	4,63%	4,56%	4,37%

Bronnen: Destatis, Centraal Bureau voor de Statistiek, INSEE, Federaal Planbureau

De onderstaande tabel splitst de loonsubsidies uit naar maatregel voor de privésector in België sinds 1996 (S1-OP).

Tabel 3-3: Uitsplitsing van de loonsubsidies naar maatregel voor de privésector in België sinds 1996 (S1-OP, in miljoenen euro's)

S1-OP	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Loonsubsidies (excl. bijdrageverlagingen doelgroepen)													
Via sociale zekerheid	117	1317	1562	1836	2013	2429	2999	3041	2857	2879	2949	3108	3126
Activering	0	206	228	243	219	346	611	444	207	221	250	241	217
Dienstencheques	0	445	653	883	1051	1231	1424	1594	1649	1617	1641	1741	1748
Sociale Maribel	0	551	569	594	615	671	778	814	816	846	863	925	956
Contractueel personeel in ziekenhuizen	117	114	111	117	109	116	112	111	105	111	108	113	111
Alternatieve sociale Maribel	0	0	0	0	20	65	75	77	81	85	85	89	92
Jongerenbonus non-profit	0	0	0	0	20	65	75	77	81	85	85	89	92
Via federale fiscaliteit	0	452	849	1195	1712	2359	2540	2649	2718	2818	2896	2671	2489
Algemene subsidie	0	0	54	206	470	890	935	970	988	1013	1040	390	194
Nacht- en ploegenarbeid	0	343	602	689	758	920	1002	1004	1032	1061	1061	1424	1435
Overuren	0	48	74	86	87	114	123	126	131	135	140	148	155
O&O (excl. universiteiten)	0	37	68	131	300	324	360	423	447	484	504	553	538
Specifieke subsidies	0	24	51	83	97	110	121	127	121	125	151	155	168
O&O (universiteiten)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via regio	187	279	299	320	342	368	386	419	420	447	504	471	486
Oudere werklozen (Vlaams gewest)	0	2	9	12	19	27	23	24	22	36	31	32	24
Primes à l'emploi (werkpremies) (Wallonië)	19	14	14	14	13	13	13	13	13	13	14	14	16
Beschermde werkplaatsen (gemeenschappen)	168	262	276	294	310	328	350	382	384	397	459	425	446
Totaal loonsubsidies (excl. bijdrageverlagingen doelgroepen)	304	2048	2710	3350	4067	5156	5925	6109	5995	6145	6348	6249	6101
Gerichte bijdrageverlagingen													
Regionaal niveau	161	0	0	0	0	0	0	0	0	0	828	854	866
Federaal niveau	343	572	788	841	807	864	917	899	907	976	232	318	388
Totaal gerichte bijdrageverlagingen	504	572	788	841	807	864	917	899	907	976	1060	1172	1255
Totaal loonsubsidies (ESR2010)	808	2569	3457	4150	4834	5970	6796	6964	6853	7063	7318	7319	7242
Totaal verlagingen werkgeversbijdragen	1222	4332	4705	4822	4624	4762	4897	4839	5001	5258	5334	5601	5798

Bron: Federaal Planbureau

Verslag over de loonkloof tussen vrouwen en mannen

Context

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen maakte van de genderverschillen in verloning een 'permanent thema van het sociaal overleg'⁶⁶. In de wet van 12 juli 2013 werd gepreciseerd dat deel 1 van het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen om de twee jaar in de even jaren een analyse omvat van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In artikel 5 van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring wordt dat bevestigd.

1 De loonkloof in cijfers

1.1 De loonkloof in jaarlonen en uurlonen

Er bestaan verschillende manieren om de verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen te meten. In deze tekst wordt de nadruk gelegd op de lonen en dus niet op het bredere concept 'inkomen'. Er wordt met andere woorden geen rekening gehouden met verschillen in andere inkomstenbronnen dan het loon, zoals sociale uitkeringen, inkomen uit kapitaal, of het inkomen van zelfstandigen.

Bovendien moet worden opgemerkt dat verschillen in loon slechts één onderdeel vormen van een ruimere ongelijkheid die bestaat tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Zo lag de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in 2017 nog steeds 9,8 procentpunt lager dan die van mannen (63,6% tegenover 73,4 ; Eurostat (2017)).

De loonkloof kan op verschillende manieren worden uitgedrukt. Het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (IGVM) maakt in zijn loonkloofrapport (2017)⁶⁷ een onderscheid tussen de loonkloof in jaar- en uurlonen. Het baseert zich daarvoor op cijfers van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES), die door het Federaal Planbureau worden aangevuld met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de ondernemingen met minder dan tien werknemers.

De loonkloof in uurlonen wordt ook de niet-aangepaste loonkloof genoemd en geeft het verschil weer in het gemiddelde bruto jaarloon dat vrouwen en mannen verdienen. Volgens het meest recente loonkloofrapport van het IGVM bedroeg de loonkloof op jaarbasis 20,6 % in 2014. Er wordt een lichte daling opgetekend tegenover 2013 (zie Tabel 1-1).

Tabel 1-1: De loonkloof in België op jaar- en uurbasis, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Loonkloof jaarlonen	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%
Loonkloof uurlonen	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%

Bron: IGVM (2017), o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en adm. gegevens, voor de cijfers t.e.m. 2014; FOD Economie o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, voor de cijfers 2015 en 2016

⁶⁶ Zie memorie van toelichting.

⁶⁷ Het IGVM zal in de toekomst overschakelen van (aangevulde) steekproefgegevens naar administratieve data van de RSZ. Het maakt van de gelegenheid gebruik om zijn jaarlijks loonkloofrapport te re-evalueren. Mogelijk verschijnt dit in de toekomst in een ander format. De overschakeling van de gegevensbron gaat gepaard met enkele kinderziekten, waardoor het IGVM in 2018 geen loonkloofrapport zal kunnen uitbrengen.

De loonkloof op jaarbasis houdt geen rekening met de genderverschillen op het vlak van gewerkte uren. In de realiteit is het echter zo dat vrouwen gemiddeld vaker deeltijds werken dan mannen, en binnen de deeltijdse regimes gemiddeld minder uren werken. Bovendien zijn vrouwen meer actief in sectoren waar er minder voltijdse contracten beschikbaar zijn en er dus meer sprake is van onvrijwillig deeltijds werk⁶⁸. Ook dat zijn factoren van ongelijkheid. Door de loonkloof in uurlonen uit te drukken wordt gecorrigeerd voor het verschil in gewerkte uren. De berekening van de loonkloof in uur- i.p.v. jaarlonen corrigeert overigens niet voor het feit dat de lonen van deeltijds werkenden doorgaans lager liggen dan die van voltijds werkenden⁶⁹.

Uit Tabel 1-2 wordt duidelijk dat de loonkloof met bijna twee derde wordt gereduceerd wanneer rekening gehouden wordt met het verschil in gewerkte uren. Gemiddeld verdienen mannen 7,6% meer per uur dan vrouwen.

Ook Eurostat publiceert cijfers over de loonkloof. Deze cijfers zijn minder representatief dan de cijfers van het IGVM, aangezien Eurostat enkel rekening houdt met ondernemingen met minstens 10 werknemers, en een aantal sectoren zoals de publieke sector niet meeneemt in de steekproef. Desalniettemin hebben de loonkloofgegevens van Eurostat hun waarde: ze laten toe een internationale vergelijking te maken (zie Tabel 1-2).

Tabel 1-2: De uurloonkloof in internationaal perspectief, 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Duitsland	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%
Nederland	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%
Frankrijk	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%
EU28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,2%
België	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%

Noot: gegevens zijn voorlopig voor Duitsland (2015 en 2016), Frankrijk (2016) en de EU28 (2015 en 2016)

Bron: Eurostat (2018b), o.b.v. de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

De uurloonkloof ligt in België heel wat lager dan in de referentielanden. Duitsland is de slechtste leerling van de klas, met een loonkloof van meer dan 21%.

1.2 Het verklaarde en het onverklaarde deel van de loonkloof

De hierboven beschreven gemiddelde loonkloof is voor een deel het resultaat van verschillen tussen kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zoals leeftijd, de sector waarin men actief is, gezinssituatie of opleidingsniveau. Om de loonkloof beter te begrijpen, kan het nuttig zijn om de lonen *ceteris paribus* te vergelijken, met andere woorden te controleren voor de eigenschappen van werkenden.

Zo'n vergelijking tussen twee groepen wordt meestal gemaakt aan de hand van een Oaxaca-Blinderdecompositie. Die functioneert volgens het volgende principe: er wordt voor zowel mannen als vrouwen een regressievergelijking geschat met als afhankelijke variabele het bruto uurloon en als onafhankelijke variabele kenmerken die mogelijk verklarende factoren zijn voor het verschil in loon tussen mannen en vrouwen (zoals opleidingsniveau, sector of gezinstype). Het verschil in de geobserveerde factoren (bv. vrouwen werken gemiddeld vaker in een bepaalde sector) wordt het 'verklaarde' deel van de vergelijking genoemd. Wat overblijft, noemt men het 'onverklaarde' deel en is

⁶⁸ Zo bestaat de groep met werkenden die deeltijds werken en aangeven langer te kunnen en willen werken voor zo'n 70% uit vrouwen (Eurostat 2018a).

⁶⁹ Verderop in de tekst wordt hiervoor aan de hand van een econometrische analyse wel gecontroleerd.

het resultaat van factoren die buiten de observatie vallen (dus niet in de regressievergelijking zijn opgenomen), of van een mogelijke discriminatie in het nadeel van vrouwelijke werknemers.

Dat loonverschillen verklaard kunnen worden, betekent overigens niet dat ze gerechtvaardigd zijn. Dat er gemiddeld minder vrouwen actief zijn in leidinggevende beroepen⁷⁰, bijvoorbeeld, mag dan wel een deel van de loonkloof verklaren, het feit op zich dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn in dat soort functies, blijft een vorm van ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Als vrouwen een negatieve carrière-impact ondervinden door kinderen te krijgen (omdat verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zullen zijn) terwijl dat voor mannen net omgekeerd is (omdat ze geacht worden een zekere maturiteit te hebben bereikt) is dat eveneens een vorm van discriminatie (IGVM, 2017).

Het loonkloofrapport van het IGVM bevat een Oaxaca-Blinderdecompositie waarin getracht wordt de bruto uurloonkloof te verklaren op basis van twaalf variabelen die zijn ingedeeld in drie groepen: segregatie op de arbeidsmarkt, werk-relevante kenmerken en privékenmerken (IGVM, 2017, p. 52).

In Tabel 1-3 wordt de decompositie van de loonkloof volgens verschillende eigenschappen weergegeven. Volgens het laatste loonkloofrapport (IGVM, 2017) bedroeg het verschil in brutolonen tussen mannen en vrouwen in 2014 gemiddeld 1,68 euro per uur, wat overeenkomt met 8,5%⁷¹ van het gemiddelde uurloon van een man. 0,81 euro of ongeveer de helft van de totale loonkloof is te wijten aan verschillen op het vlak van segregatie op de arbeidsmarkt, werk-relevante kenmerken en privékenmerken. 0,87 euro kan niet worden verklaard op basis van de karakteristieken die in de decompositie werden opgenomen. Zoals reeds werd aangehaald, spelen andere kenmerken hier mogelijk een rol waarvoor geen gegevens in de vergelijking konden worden opgenomen. Een andere mogelijkheid bestaat erin dat de verloning lager ligt voor een bepaalde vrouwelijke met exact dezelfde eigenschappen als een bepaalde mannelijke werknemer.

⁷⁰ Uit cijfers van het IGVM (2018) blijkt bv. dat in 2017 gemiddeld 26,8% vrouwen en 73,2% mannen zetelden in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, sommige economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. In 2008 bestonden diezelfde raden van bestuur gemiddeld nog slechts voor 8,2% uit vrouwen.

⁷¹ Het IGVM voert de decompositie uit op basis van de niet-gecorrigeerde gegevens uit de SES, wat het verschil met het cijfer in tabel 1-1 verklaart.

Tabel 1-3: Decompositie van de uurloonkloof, 2014

	%	€
Loonkloof	8,5%	1,68
Onverklaard deel	4,4%	0,87
Verklaard deel, waarvan:	4,1%	0,81
Segregatie op de arbeidsmarkt		
Beroep	0,8%	0,16
Sector van tewerkstelling	0,6%	0,12
Type contract	0,2%	0,04
Arbeidsduur	0,2%	0,05
Regio van tewerkstelling	-0,2%	-0,04
Publieke of private sector	0,2%	0,05
Werk-relevante kenmerken		
Onderwijsniveau	0,6%	0,11
Werkervaring	0,5%	0,10
Anciënniteit binnen de onderneming	0,3%	0,06
Privékenmerken werknemer		
Burgelijke staat	0,1%	0,02
Gezinstype	0,6%	0,11
Nationaliteit	0,2%	0,03

Bron: IGVM (2017) o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

Van het verklaarde deel van de loonkloof (81 eurocent per uur) kan ongeveer 38 eurocent worden toegewezen aan kenmerken gelieerd aan de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt ('segregatie'). 27 eurocent kan worden verklaard aan de hand van werk-relevante kenmerken, en de overige 16 cent heeft te maken met privékenmerken van de werknemer.

Binnen de kenmerken die worden gebundeld onder de noemer 'segregatie op de arbeidsmarkt' lijken vooral het beroep (16 eurocent) en de sector van tewerkstelling (12 eurocent) een belangrijke rol te spelen. Vrouwen oefenen door de band genomen minder lucratieve beroepen uit en zijn vaker tewerkgesteld in minder goedbetaalde sectoren.

Wat de werk-relevante kenmerken betreft, valt op dat het onderwijsniveau een deel van de loonkloof verklaart, en dit terwijl een grotere proportie van de werkende vrouwen dan mannen een diploma hoger onderwijs behaalde: van de werkende vrouwen tussen 25-64 heeft 55 procent een diploma hoger onderwijs, tegenover 44 procent van de werkende mannen (Eurostat, 2017). Dat onderwijsniveau toch de loonkloof verdiept, is te wijten aan de verschillen tussen mannen en vrouwen wat de gekozen studierichtingen en -specialisaties betreft. Binnen de categorie 'middengekwalficeerde' personen met enkel een diploma secundair onderwijs is het bijvoorbeeld zo dat vrouwen gemiddeld vaker een diploma algemeen secundair onderwijs hebben terwijl mannen een technische – of beroepsopleiding genoten. Ook in het hoger onderwijs bestaan er belangrijke verschillen: in 2016 studeerden per 1000 inwoners 20,5 mannen af met een diploma hoger onderwijs in STEM-richtingen, tegenover 7,9 vrouwen (Eurostat, 2018c). Zowel voor het secundair als het hoger onderwijs leidt de weg die door mannen werd gevolgd gemiddeld naar beter betaalde posities op de arbeidsmarkt.

Op het gebied van werkervaring geldt dat vrouwen gemiddeld minder lange carrières uitbouwen dan mannen. Dat heeft te maken met de rolverdeling in gezinnen: de zgn. thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) worden in een ruime meerderheid van de gevallen (69%) opgenomen door vrouwen (RVA, 2017, p. 110). De variabele die in de bovenstaande decompositie werd geanalyseerd is echter de ‘potentiële werkervaring’, berekend op basis van de leeftijd van werkenden, aangezien men niet over informatie beschikt over de werkelijke werkervaring. Omdat de deelname op de arbeidsmarkt hoger is bij vrouwen tussen 30 en 35 dan bij vrouwen tussen 55 en 59 jaar, ligt de gemiddelde leeftijd – en bijgevolg ook de ‘potentiële ervaring’ van vrouwen op de arbeidsmarkt – lager dan die van mannen, wat zich vertaalt in een gemiddeld lagere verloning voor vrouwen. Gegeven de veranderde perceptie tegenover deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt zou dit leeftijdseffect op lange termijn moeten verdwijnen.

Het gezinstype (relationele status en het al dan niet hebben van kinderen) is dan weer de belangrijkste verklarende factor van de loonkloof binnen de privékenmerken van de werknemer. Hier valt op dat mannen in een relatie en met kinderen dikwijls tot de hoge inkomenscategorieën behoren, terwijl dat bij de vrouwen net de alleenstaanden zonder kinderen zijn. Opnieuw lijkt de perceptie omtrent de huishoudelijke rollen met andere woorden gevolgen te hebben voor posities op de arbeidsmarkt.

1.3 De loonkloof bij extralegale voordelen

Tot hertoe werd de loonkloof benaderd aan de hand van de lonen in strikte zin, kortom het loon of het voordeel in natura waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn. Vaak maken echter ook extralegale voordelen zoals aandelenopties, een bedrijfswagen of een gsm, deel uit van het verloningspakket. Net zoals dat het geval is voor het loon in strikte zin, bestaan er genderverschillen inzake extralegale voordelen.

Het IGVM toont bijvoorbeeld op basis van fiscale gegevens voor het jaar 2014 aan dat mannen vaker dan vrouwen genieten van drie soorten extralegale voordelen: terugbetaling van het woon-werkverkeer (59% van de mannen tegenover 51% van de vrouwen), bijdragen aan het aanvullend pensioen (12% tegenover 9%) en aandelenopties (1,1% tegenover 0,5%). Niet alleen maken vrouwen minder frequent aanspraak op zulke voordelen, de gemiddelde waarde ervan ligt voor hen ook lager (14% lager voor de terugbetaling woon-werkverkeer, 37% voor de bijdragen aanvullend pensioen en 40% voor de aandelenopties).

Het aanbod aan extralegale voordelen is echter ruimer dan dat. In de Europese Statistics on Income and Living Conditions (SILC) wordt gepeild naar andere extralegale voordelen⁷² en dat levert een ander beeld op. In 2011 gaf 69,5% van de mannen aan aanspraak te maken op een extralegaal voordeel, terwijl dat aandeel bij de vrouwen iets hoger lag (72,2%)⁷³. Toch ligt de gemiddelde waarde van het extralegaal pakket hier opnieuw lager voor vrouwen dan voor mannen: 236,48 euro tegenover 440,10 euro, een verschil van 46%.

⁷² Met name maaltijdcheques, aandelenopties in het bedrijf, gsm-kosten, gas- en elektriciteitskosten in de woning, een autoverzekering, een tussenkomst in benzine of diesel en een bedrijfswagen worden in aanmerking genomen.

⁷³ Merk op dat deze vaststelling afwijkt van die van het IGVM. Dat heeft te maken met afwijkingen in de steekproef (SILC 2011 versus fiscale gegevens 2014) en in de extralegale voordelen die in aanmerking worden genomen.

Onderzoek naar verklarende factoren voor de genderloonkloof in extralegale voordelen is schaars. De Vrouwenraad liet de kwestie in 2016 via de Wetenschapswinkel onderzoeken door een masterstudent. Zij controleerde voor verschillende factoren op micro- en mesoniveau (zoals werkervaring, arbeidsregime, diploma en beroepscategorie) en stelde vast dat er nog steeds een kloof van 32,5% overbleef. Deze resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid worden benaderd, aangezien het gebruikte model slechts een lage voorspellende waarde heeft en de EU-SILC-steekproef voor België niet erg omvangrijk is⁷⁴.

Die resultaten liggen in de lijn van een studie die het HIVA in 2011 publiceerde op basis van de Vacature salarisenquête (thans het salariskompas) van 2008. De auteurs onderzochten welke kans vrouwen en mannen hebben om een extralegaal voordeel te krijgen, daarbij controlerend voor negen variabelen, zoals het diplomaniveau, de uitgeoefende functie, de sector, en het hiërarchisch niveau. Hun werk bracht aan het licht dat die kans voor mannen altijd hoger ligt, met uitzondering van de verplaatsingsvergoeding en de maaltijdcheques. Als rekening wordt gehouden met de uiteenlopende kenmerken van vrouwen en mannen, wordt het verschil kleiner, maar het verdwijnt niet.

2 Analyse van de functieclassificaties

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof verplicht de paritaire comités om in cao's de genderneutraliteit van functieclassificaties te respecteren.

Indien een functieclassificatie door de FOD WASO als niet-neutraal wordt bestempeld, krijgt het paritair comité in kwestie twee jaar om de classificatie aan te passen. Als die aanpassingen volgens de FOD niet voldoen, krijgt het paritair comité nog eens drie maanden om de situatie recht te zetten. Is er op dat moment nog steeds niets aan de situatie veranderd, wordt het paritair comité op een openbare 'zwarte lijst' geplaatst.

In 2014 en 2015 werd een eerste controle uitgevoerd op alle bestaande en nieuwe functieclassificaties aan de hand van een meetinstrument dat de FOD WASO en de KU Leuven samen uitwerkten. Volgens de eerste resultaten zou 19% van de ingediende dossiers het label 'niet-neutraal' hebben gekregen (CRB, 2016). 45 functieclassificaties waren niet genderneutraal. De paritaire comités in kwestie beschikten over een termijn van 2 jaar om de nodige wijzigingen aan te brengen.

Een nieuwe analyse die de FOD WASO uitvoerde op alle cao's geregistreerd op 31 december 2017 wees uit dat zo goed als alle paritaire comités ondertussen de wet naleven en beschikken over genderneutrale functieclassificaties. In 11 paritaire comités bestaan er nog niet-neutrale classificaties. Zij zullen uitleg moeten verschaffen aan de minister van Werk omtrent de redenen waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is⁷⁵.

⁷⁴ Voor meer details: zie Van Herreweghe (2016) https://www.scripriebank.be/sites/default/files/thesis/2016-09/Masterproef_Lore_Van_Herreweghe.pdf.

⁷⁵ <http://krispeeters.be/portfolio/genderneutrale-functieclassificaties-dragen-bij-tot-wegwerken-van-loonkloof>

Bibliografie

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2016). Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen (hoofdstuk loonkloof).

EUROSTAT (2017). Employment and activity by sex and age (LFS).

EUROSTAT (2018a). Supplementary indicators to unemployment - annual data. Via http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en

EUROSTAT (2018b). Gender pay gap https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/3b/Unadjusted_GPG_March_2018_update_20.04.2018-update.xls

EUROSTAT (2018c). Graduates in tertiary education, in science, math., computing, engineering, manufacturing, construction, by sex - per 1000 of population aged 20-29 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uoe_grad04

HIVA-ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN Samenleving (2011), "Eindverslag WAGEGAP : Naar een verklaring van de loonkloof", 201p.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017). De Loonkloof tussen Vrouwen en Mannen in België. Rapport 2017.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2018). De Derde Balans van de Wet van 28 juli 2011 over de Genderquota in Raden van Bestuur.

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2017). Jaarverslag.

VROUWENRAAD VZW (2016). Dossier Genderkloof Extralegale Voordelen.

Verslag over de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

1 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Ter uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2007-2008 (ankerpunt 3: niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) en van het gemeenschappelijke advies CRB-NAR van 20 december 2007 volgt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op.

Pro memorie⁷⁶, dat systeem voorziet in de mogelijkheid om aan een bepaald beloningsbedrag als voorwaarde de verwezenlijking van één of meerdere vooraf bepaalde collectieve doelstellingen te verbinden. Die bonus wordt dan vrijgesteld van de personenbelasting, op voorwaarde dat het voordeel, in het jaar 2017, niet meer bedraagt dan 2.830 euro netto per werknemer.

Wat de parafiscaliteit betreft, werd een solidariteitsbijdrage van 13,07% ingevoerd voor werknemers voor de sinds 1 januari 2013 uitgekeerde bonussen. De bonussen die in 2017 lager waren dan 3.255 euro bruto (d.w.z. 2.830 euro netto + de werknemersbijdrage van 13,07%) zijn niet onderworpen aan de klassieke berekening van de sociale werkgeversbijdragen, maar hierop is een bijzondere bijdrage van 33% van toepassing.

Zoals hierboven wordt aangegeven, is het voordeel dus voornamelijk fiscaal van aard, waarbij het bonusbedrag dat niet mag worden overschreden 2.830 euro (excl. solidariteitsbijdrage van de werknemers) bedraagt.

De beslissingen over en de invoeringsmodaliteiten van dit beloningstype kunnen worden genomen op het niveau van de sectoren (door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst) of van de ondernemingen (via een bedrijfs-cao of een toetredingsakte⁷⁷).

1.1 Sectorakkoorden

In het najaar van 2018 is een sectorakkoord van toepassing in 8 paritaire (sub-)comités, t.w. de comités 105 en 224 (non-ferrometalen), het PSC 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse gewest), een deel van paritair comité 140 (vervoer en logistiek), PC 326 (gas- en elektriciteitsbedrijf), PC 301 (paritair comité voor het havenbedrijf), PC 203 (bedienden uit de hardsteengroeven) en PC 116 (scheikundige nijverheid), wat de kunststoffenverwerkende nijverheid van de provincie Limburg betreft.

1.2 Bedrijfs-cao's en toetredingsakten

Het aantal bij de griffie van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ingediende toetredingsakten bedroeg 6.967 in 2017 en 6.935 begin oktober 2018⁷⁸. Wat de bedrijfs-cao's betreft, bedroegen deze cijfers resp. 2.415 en 2.340⁷⁹.

⁷⁶ Het systeem wordt uitvoeriger voorgesteld in de nota's CRB 2010-0395 en CRB 2011-0679, die kunnen worden geraadpleegd op de website van de Raad.

⁷⁷ Indien er voor de betrokken groep werknemers een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming, wordt het bonusplan ingediend via CAO. Indien er voor de betrokken groep werknemers geen vakbondsafvaardiging aanwezig is, wordt het bonusplan ingediend via een zgn. toetredingsakte.

⁷⁸ Voorlopig cijfer voor 2018.

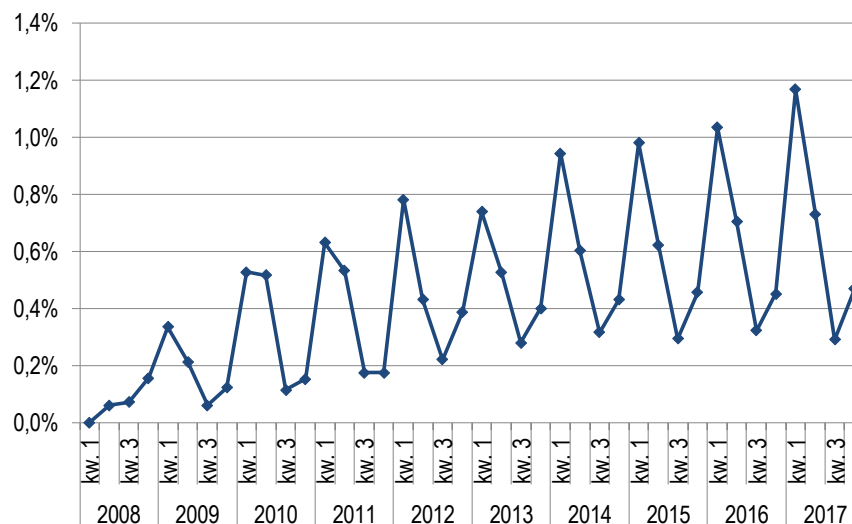
⁷⁹ Voorlopig cijfer voor 2018.

Er moet worden gepreciseerd dat de meeste toetredingsakten en cao's van korte duur (soms minder dan een jaar) zijn. Eenzelfde onderneming kan dus elk jaar een nieuwe overeenkomst of zelfs meer dan één overeenkomst indienen (als de overeenkomst bv. betrekking heeft op verschillende werknemers of als de duur ervan minder dan een jaar bedraagt).

1.3 Impact op de ontwikkeling van de lonen

Wanneer de impact van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in verhouding tot de brutolonen wordt bekeken, blijkt dat de impact elk jaar in het eerste kwartaal geconcentreerd is. Men kan ervan uitgaan dat het hier gaat om de betaling van bonussen op basis van de waargenomen verwezenlijking van doelstellingen van het jaar voordien. In het eerste kwartaal van 2015 bedroeg de piek 0,98% van de loonmassa (van de privésector), in het eerste kwartaal van 2016 bedroeg hij 1,03% en in het eerste kwartaal van 2017 1,17%. Gemiddeld op jaarbasis waren de niet-recurrente bonussen in 2009 goed voor 0,18% van de aan de RSZ aangegeven brutolonen. Dit aandeel is aanhoudend gegroeid tot 0,59% in 2015, 0,62% in 2016 en 0,66% in 2017.

Grafiek 1-1: Aandeel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (in % van het RSZ-brutoloon)



Bronnen: RSZ (niet-gepubliceerde gegevens); eigen berekeningen secretariaat