



**ANALYSE VAN DE LOONVORMINGSMECHANISMEN IN
BELGIE : BESCHRIJVENDE TYPOLOGIE VAN DE
COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN OVER DE
LOONKOSTEN**

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Hoe een typologie van de collectieve onderhandelingen definiëren?	4
3	Indicator van het besluitvormingsniveau	5
3.1	Basisloon	5
3.2	Premies.....	6
3.3	Andere voordelen.....	7
4	Coördinatie en toepassing ervan	8
4.1	Indicator van de koppelingsmechanismen.....	9
5	Indicator van de aanpassingsmechanismen	12
5.1	Interne aanpassing	12
5.1.1	Het niveau waarop over de lonen wordt beslist.....	12
5.1.2	Het enveloppesysteem en het mechanisme van het gelijkwaardige voordeel.....	13
5.1.3	Vaststelling van de norm en van de loonkosten	13
5.2	Macro-economische aanpassing	14
5.2.1	Gebruik van niet-recurrente verloningsvormen.....	14
5.2.2	Niet-indexering van sommige delen van het loon.....	14
5.2.3	Akkoorden met correctiemechanismen	15
	Bibliografie	17
	Bijlage 1 : definities	18

1 Inleiding

De typologie die hierna wordt ontwikkeld, heeft tot doel een kader aan te reiken waarmee de verschillende mechanismen van vorming van het loon (in de ruimste betekenis) kunnen worden beschreven. Zoals in de inleiding van de nota "resultaten" meer in detail is geformuleerd, vloeit deze oefening voort uit de vraag van de partners om meer informatie over de statistieken waarover ze beschikken en meer bepaald over de veranderingen van de aggregaten "cao-loon" en "werkelijke brutolonen" (wat men loonwage of wage drift noemt). Het leek dan ook essentieel een beter beeld te krijgen van de verschillende loonvormingsprocessen in België, m.n. die welke verband houden met de paritaire onderhandelingen. Uit de literatuur werden dan ook de grondslagen gelicht die nodig zijn om de door de partners verstrekte informatie te structureren en een relevant beschrijvend kader uit te tekenen. Aangezien het niet de bedoeling was de literatuur ter zake samen te vatten, werden in deze nota alleen de belangrijkste gegevens opgenomen.

Belangrijke opmerking: deze typologie moet het mogelijk maken de informatie die bij de onderhandelaars van de paritaire comités werd ingewonnen, samen te vatten. Het overgrote deel van de informatie is kwalitatief en niet kwantitatief van aard. Daarom zullen we het hebben over "indicatoren" en niet over "indexcijfers". Het is ook de reden waarom we aan de categorieën geen cijfer toekennen, hoewel sommige indicatoren kunnen worden gerangschikt. Ten slotte moet men voor ogen houden dat alleen de informatie die beschikbaar is op het niveau van de paritaire comités kon worden gebruikt. De basiseenheid van de waarnemingen is dus wel degelijk het paritair comité.

2 Hoe een typologie van de collectieve onderhandelingen definiëren?

De werkzaamheden van Calmfors en Driffill (1988), aangevuld met die van Soskice (1990), hebben de funderingen gelegd voor het analysekader dat het vaakst wordt gebruikt om de verschillende structuren van loononderhandelingen in te delen.

In hun artikel van 1988 voeren Calmfors en Driffill immers aan dat het criterium van centralisatie van de onderhandelingen het belangrijkste is omdat het de sleutel vormt tot betere economische prestaties (in termen van werkgelegenheidsgraad). Ze identificeren meer bepaald de beroemde "omgekeerde U", die hetzij sterk gecentraliseerde, hetzij sterk gedecentraliseerde systemen zou verbinden met de hoogste werkgelegenheidsgraden. Soskice (1990) heeft deze theorie aangevuld door te wijzen op de verwarring tussen de begrippen "centralisatie" en "coördinatie". Hij beweert dat een beter resultaat wordt verkregen in gecoördineerde institutionele systemen en stelt dan ook een lineair verband voor. Later hebben diverse auteurs zich vragen gesteld over de impact van de institutionele structuur op de prestaties van de arbeidsmarkt of op de loonstructuur (zie o.a. T. Aidt en Z. Tzannatos (2002), B. Freeman (2007), OECD (2004), M. Rusinek en F. Rycx (2008)) en over de indicatoren die moeten worden gebruikt om de systemen te beschrijven (L. Kenworthy (2001), F. Traxler (2003)). Hoewel geen eensgezindheid bestaat over de impact van de structuur noch over de vorm van de te gebruiken indicator, blijven de begrippen centralisatie en/of coördinatie altijd het raamwerk van de analyse.

Het lijkt dan ook essentieel een overzicht te geven van deze twee variabelen in het Belgische systeem. Eerst analyseren we, via een eerste indicator, de rol van verschillende besluitvormingsniveaus in de loonvorming. Vervolgens belichten we de band tussen centralisatie en coördinatie. Nadien analyseren we, via een tweede indicator, de verschillende koppelingsmechanismen tussen de diverse onderhandelingseenheden, m.a.w. de mechanismen die enige samenhang mogelijk maken tussen de beslissingen die op verschillende onderhandelingsniveaus worden genomen.

Ten slotte is uit de beschrijving van het loonvormingssysteem en van de verschillende mechanismen die de ontwikkeling van het cao-loon en van het werkelijke loon beïnvloeden, gebleken dat tal van mechanismen bestaan die de snelheid waarmee de lonen aan diverse schokken (stijging of daling van de productiviteit, de kosten of de prijzen enz.) kunnen worden aangepast, mee bepalen. Hoewel sommige van deze mechanismen al aan bod kwamen bij de eerste twee indicatoren, hanteren we deze derde indicator om de verschillende gegevens in één rooster samen te vatten.

3 Indicator van het besluitvormingsniveau

Deze indicator heeft tot doel de rol van de collectieve onderhandelingen op het sectoriële nationale niveau (dus op het niveau van het paritair comité) in de loonvorming te definiëren. Het gaat er meer concreet om de respectieve rol van het paritair comité en de onderneming in de vaststelling van de loonschalen en de loonstijgingen te achterhalen. In een eerste fase worden de paritaire comités ingedeeld volgens criteria die alleen betrekking hebben op het basisloon. Vervolgens wordt gekeken naar het belang van premies en andere beloningsvormen (zie de bijgevoegde woordenlijst) en naar het niveau waarop daarover wordt onderhandeld.

Zoals we al hebben opgemerkt, bekijken we alleen de rol van de onderneming en van het paritair comité. De impact van het intersectoriële nationale niveau komt deels aan bod wanneer we het hebben over de indicator van de koppelingsmechanismen. Voorts wijzen de resultaten van de enquête uit dat het niet aangewezen is in een specifiek niveau voor het paritair subcomité (of het nu officieus dan wel officieel is) te voorzien. Dit niveau kan immers worden gelijkgeschakeld met het PC of met de onderneming. De verschillende gevallen worden uiteengezet in de resultaten.

3.1 Basisloon

Als we de onderhandelingen over het basisloon bekijken, kunnen we vier soorten van paritaire comités definiëren:

- **Overzicht van het sectoriële nationale niveau:** het paritair comité beslist zowel over de loonschaal waarin de werknemers effectief worden betaald als over de verhoging ervan. Dit betekent dat het werkelijke loon voor de meeste werknemers gelijk is aan het baremieke loon dat tot stand kwam in het paritair comité.
- **Het sectoriële nationale niveau als kader:** de loonschaal waarin de werknemers effectief worden betaald, wordt voor de meeste werknemers bepaald door de onderneming. Het paritair comité bepaalt dan weer de verhoging ervan. Meer exact legt het paritair comité loonschalen of minimumlonen vast. Dan zijn er twee mogelijkheden: de onderneming ontwikkelt de loonschalen verder om rekening te houden met de complexiteit van de arbeidsorganisatie of ze verhoogt het bedrag. Over de loonstijging, daarentegen, wordt beslist in het paritair comité, dat bv. een enveloppesysteem¹ kan toepassen dat de onderneming niet mag overschrijden.
- **Het sectoriële nationale niveau als aanvullend niveau:** het paritair comité stelt zowel de loonschalen als de minimumstijging van de lonen vast. In de praktijk worden de werkelijke lonen van de meeste werknemers evenwel gekoppeld aan hogere loonschalen en stijgingspercentages die op het niveau van de onderneming worden bepaald (na collectieve of individuele onderhandelingen of door een eenzijdige beslissing van de werkgever).
- **Overzicht van het ondernemingsniveau:** de loonschalen en de verhogingen ervan worden bepaald op het niveau van de onderneming. Het paritair comité stelt geen classificatie of loonschaal vast. Het bakent soms een minimumloon af, maar beslist niet over het werkelijke loon.

¹ Voor de definitie, zie het glossarium in de bijlage.

De criteria om tot een van deze vier groepen te behoren, zijn dus de volgende:

INDICATOR VAN HET BESLUITVORMINGSNIVEAU	
Basisloon:	<p>Overwicht van het sectoriële nationale niveau De sector stelt een functieclassificatie en een loonschaal vast. De sector beslist over de verhoging van de sectoriële loonschaal. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële baremieke loon is vrij klein (<50%).</p> <p>Het sectoriële nationale niveau als "kader" De sector kan een minimumloon en/of een loonschaal vaststellen. De meeste ondernemingen gebruiken evenwel een eigen loonschaal of passen een hogere loonschaal toe. De sector legt het stijgingspercentage van de werkelijke lonen vast, dat de ondernemingen in functie van de desiderata moeten toepassen. Er wordt dus een bovengrens opgelegd voor de stijging van de loonmassa. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële baremieke loon (wanneer dit bestaat) is groot (>50%). De door het paritair comité bepaalde stijging van de loonmassa wordt evenwel nageleefd.</p> <p>Het sectoriële nationale niveau als "aanvullend niveau" De sector stelt een minimumloon en/of een loonschaal vast. De meeste ondernemingen onderhandelen evenwel over een eigen loonschaal of passen een hogere loonschaal toe. De sector beslist over de verhoging van het minimumloon en/of van de sectoriële loonschaal. Hij bepaalt ook hoeveel de werkelijke lonen ten minste mogen stijgen. In de ondernemingen worden evenwel hogere stijgingen vastgelegd of toegekend. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële baremieke loon is groot (>50%).</p> <p>Overwicht van het ondernemingsniveau De sector stelt geen classificatie noch loonschaal vast, maar eventueel wel een minimumloon. De sector beslist niet over de stijging van de werkelijke lonen. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële loon (wanneer dit bestaat) is zeer groot (bijna 100%).</p>

Wat de rol van de verschillende onderhandelingseenheden betreft, kan voor deze indicator dus een rangschikking worden opgesteld. Wat het werkelijke loon van de meeste werknemers van het paritair comité betreft, kan immers de volgende ontwikkeling worden geconstateerd:

1. De loonschaal waarmee het overeenstemt en de stijging ervan worden vastgesteld door het paritair comité.
2. De loonschaal waarmee het overeenstemt wordt vastgelegd door de onderneming en de stijging ervan door het paritair comité.
3. De loonschaal waarmee het overeenstemt en de stijging ervan worden bepaald door de onderneming. Een minderheid van de werknemers heeft evenwel een werkelijk loon dat gelijk is aan het sectoriële baremieke loon (zowel wat het peil als wat de stijging betreft).
4. De loonschaal waarmee het overeenstemt en de stijging ervan worden bepaald door de onderneming.

3.2 Premies

Er bestaan verschillende soorten premies, nl. vaste premies (lineair en niet-lineair) en variabele premies (individueel of collectief). De definities zijn opgenomen in bijlage 1.

Voor elke PC-categorie wordt nagegaan welke premies de partners op het niveau van het paritair comité vaststellen (bovenop wat mogelijk op interprofessioneel niveau bestaat). Ook de perceptie van de onderhandelaars m.b.t. het belang van deze premies op het niveau van de ondernemingen wordt bekeken.

Het vragenrooster voor de premies is het volgende:

			PC?	Ond?
Premies	Vast, lineair	13°/14° maand/eindejaarspremie		
		Jaarlijkse premie		
	Vast, niet-lineair	Eenmalige premie		
		Aanvullend vakantiegeld		
Overloon voor overuren				
Premie voor nacht- of weekendwerk				
Premie voor ploegenarbeid				
Premie voor lastig werk				
Variabel, collectief	Terugbetaling van kosten voor woon-werkverkeer			
	Honoraria, presentiegelden, commissies			
Variabel, individueel	Premie voor verblijfkosten			
	Andere			

3.3 Andere voordelen

Zoals de definitie aangeeft, zijn andere voordelen “verloningen die niet in geld of niet rechtstreeks aan de werknemer worden toegekend”.

Alle desbetreffende maatregelen die zowel het paritair comité als de onderneming treffen, worden in aanmerking genomen. In deze studie werd in het bijzonder aandacht besteed aan drie grote categorieën:

- Het bestaan voor bestaanszekerheid, sociale fondsen of aanvullende pensioenfondsen. De totale bijdragen geven een idee van de kostprijs van deze voordelen.
- De toekenning van maaltijdcheques
- Participaties in zelfstandige particuliere verzekeringsinstellingen, of het nu gaat om een groepsverzekering dan wel alleen om een hospitalisatieverzekering.

Andere voordelen	Participaties in pensioenfondsen Andere aanvullende sociale bijdragen Participaties in zelfstandige particuliere verzekeringsinstellingen Maaltijdcheques
------------------	--

Deze resultaten zullen samen met die over het onderhandelingsniveau worden voorgesteld.

4 Coördinatie en toepassing ervan

De coördinatie zoals Kenworthy (2001, p. 75) haar definieert, verwijst naar “(vert.) de intentionele harmonisatiegraad in het loonvormingsproces, m.a.w. de mate waarin de minder belangrijke spelers de belangrijke bewust volgen”.

Volgens verschillende auteurs (OECD (2004), Traxler (2003)) kan coördinatie een belangrijke rol spelen, omdat ze voor de actoren een middel kan zijn om de algemene effecten van hun beslissingen, nl. op de werkgelegenheid (totaal op Belgisch niveau) of op de inflatie, te internaliseren. Als bv. de onderhandelaars van de paritaire comités hun beslissingen op elkaar afstemmen, hebben de onderhandelingen immers niet meer alleen betrekking op de werknemers van één sector, maar op alle Belgische werknemers. Op die manier kunnen de onderhandelaars opteren voor een breder analysekader en kunnen ze inzien dat een forse loonstijging de inflatie op hol kan doen slaan, wat een negatieve impact heeft op de werkgelegenheid, hetzij via een competitiviteitseffect of een substitutie-effect tussen kapitaal en arbeid, hetzij via een monetair beleid dat tot doel heeft te wegen op de vraag. Hetzelfde geldt voor de werkgelegenheid: als een beslissing van een PC de werkgelegenheid in een ander PC aantast, kan daaraan een mouw worden gepast via coördinatie tussen de actoren.

De coördinatie van de onderhandelingen is dus een kwestie van structuur van het systeem en moet bijgevolg voor de economie in haar geheel worden geanalyseerd. Soskice (1990) onderscheidt vier coördinatieschema's: a) de onderhandelingen hebben plaats op centraal niveau en zijn bijgevolg de facto gecoördineerd, b) de Staat legt een zekere mate van centralisatie van de onderhandelingen op, c) de onderhandelingen gebeuren op het niveau van de sectoren of de ondernemingen, maar worden gecoördineerd door de werkgevers- en/of de vakbondsorganisaties, d) de coördinatie wordt bereikt door invloedrijke sectoren te “kopiëren” (het zogenoemde “pattern setting”-fenomeen).

In België hebben twee wetten een bijzondere structuur aan het sociaal overleg gegeven. De eerste is de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die een hiërarchisch systeem instelt volgens hetwelk elke overeenkomst die op een lager niveau (PC, PSC of buiten een paritair orgaan) wordt gesloten ten minste het draagvlak dat op een hoger niveau (interprofessioneel, PC of PSC) tot stand kwam, moet naleven. De tweede wet is die van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze wet bepaalt dat om de twee jaar op interprofessioneel niveau een norm voor de ontwikkeling van de loonkosten moet worden vastgelegd (art. 6). De onderhandelingen van deze norm moeten uitgaan van de maximale marge die in de verslagen van het secretariaat van de raad wordt vastgesteld op basis van de verwachte ontwikkeling van de loonkosten in de drie referentielidstaten Duitsland, Frankrijk en Nederland.

Uit het oogpunt van de juridische structuur maken beide mechanismen de instelling van een gecoördineerd systeem van onderhandelingen mogelijk. Het “piramidesysteem” zorgt immers voor coördinatie doordat minimumovereenkomsten moeten worden nageleefd, terwijl het normsysteem loonopbod vermijdt door de onderhandelingen (op alle niveaus) in een macro-economische context te situeren. Het gaat hier dus om centralisatie door interventie van de Staat en Kenworthy en Soskice identificeren België inderdaad als een land met een structuur van het type b.

De volgende stap in de redenering is de vraag hoe de actoren van de verschillende eenheden (op hetzelfde of op een ander niveau) hun plaats vinden in deze structuur of, meer bepaald, welke mechanismen worden ingesteld om de dialoog (uitwisseling van informatie) tussen de eenheden mogelijk te maken en er voor te zorgen dat de algemene structuur wordt nageleefd. We buigen ons dus over de sociaaleconomische werking van ons systeem binnen de uiteengezette juridische structuur.

Verskillende mechanismen maken de uitwisseling van informatie en de integratie van de verschillende eenheden in de algemene structuur mogelijk. Het gaat dus om mechanismen die zorgen voor enige samenhang tussen de beslissingen die door de verschillende onderhandelingseenheden worden genomen. Het zijn deze mechanismen (die van het ene paritair comité tot het andere kunnen verschillen) die we in het kader van deze tweede indicator belichten.

Opmerking: in de hele studie richten we ons op de vaststelling van de lonen via collectieve onderhandelingen. Coördinatie via een proces van marktconcurrentie wordt dus niet in aanmerking genomen.

4.1 Indicator van de koppelingsmechanismen

De beste manier om een dialoog en coherente beslissingen tussen de verschillende onderhandelingseenheden te garanderen is zich te baseren op de representatieve organisaties (vakbonden en werkgevers) als eenheid.

De studie van Van Ruysseveldt (2000) verschaft ons al enige duidelijkheid ter zake, hoewel ze benadrukt dat de verzamelde gegevens het niet mogelijk maken een voldoende genuanceerd beeld te schetsen: (p. 213) "In welke mate hebben de koepels van vakcentrales (ACV, ABVV en ACLVB) en werkgeversfederaties (VBO) invloed op het verloop en het resultaat van de cao-onderhandelingen? Alhoewel het in feite alleen de erkende vakconfederaties zijn die mandaten in PC's kunnen opnemen, zetelen in feite vertegenwoordigers van de vakcentrales in de PC's. In principe moet het voor de confederaties mogelijk zijn om invloed uit te oefenen op de sectorale onderhandelingen (...). Uit de vraaggesprekken bleek echter hoezeer de sectorale onderhandelaars gesteld zijn op hun autonomie ten aanzien van hun koepels (...). Met de stelling "mijn werkgeversfederatie onderhandelt onafhankelijk van het VBO" gaat 68% van de woordvoerders van werkgeversfederaties akkoord (...). 27% van de ACV-woordvoerders gaat helemaal akkoord met de stelling "de invloed van mijn centrale op het ACV-programma is groter dan de invloed van het ACV op het programma van mijn centrale" (en 55% vindt de stelling in zekere mate van toepassing) (...). Tussen het ACV en het ABVV blijkt (...) een verschil van gradatie (...). Met de stelling "de ACV-centrale(s) in het PC handelen meestal zeer onafhankelijk van het ACV" gaat 65% van de werkgeversvertegenwoordigers in zekere mate of helemaal akkoord. Maar met de stelling "de ABVV-centrale(s) in mijn PC handelen meestal zeer onafhankelijk van het ABVV" gaat 83% van de werkgeversvertegenwoordigers in zekere mate of helemaal akkoord."

In België moet men dus het belang erkennen van de sectoriële federaties en centrales (van zowel werkgevers als werknemers), die een belangrijke rol spelen in de opstelling van de programma's/eisen en in de onderhandelingen.

Binnen de organisaties bestaan evenwel diverse mechanismen waarmee een link kan worden gelegd tussen de verschillende onderhandelingseenheden (interprofessioneel, nationaal sectorieel, regionaal/provinciaal of op het vlak van de onderneming, al dan niet van dezelfde bedrijfstak). Deze mechanismen worden als eerste opgenomen in de indicator.

Vervolgens bekijken we de band tussen het PC en de onderneming via de clause van sociale vrede (en de perceptie ervan). De clause van sociale vrede voorkomt elke sociale actie of het indienen van nieuwe eisen door beide partijen. Men onderscheidt in het algemeen twee soorten clauses: de relatieve clause, die alleen betrekking heeft op de onderwerpen die in het akkoord aan bod komen, en de absolute clause, die betrekking heeft op elke nieuwe eis. De literatuur is niet helemaal duidelijk op dat vlak, maar blijkbaar wordt een relatieve clause impliciet ondertekend bij elk akkoord dat via collectieve overeenkomst wordt gesloten², terwijl een absolute clause expliciet in de overeenkomst moet worden opgenomen³. Sommige akkoorden preciseren ook door welke actoren deze clause moet worden nageleefd en stipuleren bv. dat noch in de sectoren, noch in de ondernemingen nieuwe eisen mogen worden gesteld. De manier waarop de clause wordt opgesteld, is dus niet neutraal en bij de vaststelling van de indicator wordt daarmee rekening gehouden.

Verder hebben we twee bijzondere mechanismen bekeken die vrij goed op elkaar lijken: het enveloppesysteem en het systeem van het gelijkwaardige voordeel. Het enveloppesysteem is vrij nieuw. Het principe bestaat erin dat op het niveau van het paritair comité een "enveloppe" (gewoonlijk uitgedrukt in een percentage van de loonmassa) wordt vastgesteld, waarna de onderneming beslist over de besteding ervan. Deze enveloppe kan zowel worden gebruikt voor de verhoging van de werkelijke lonen, de verhoging of de invoering van premies als de toekenning van nieuwe voordelen (groepsverzekeringen, maaltijdcheques...). Als in de onderneming geen beslissing wordt genomen, bepaalt de sector gewoonlijk⁴ dat de enveloppe uitsluitend en volledig wordt gebruikt om de werkelijke lonen te verhogen. Sommige paritaire comités leggen precieze voorwaarden vast die de ondernemingen moeten vervullen om de enveloppe te kunnen gebruiken, bv. een bepaald aantal werknemers in dienst hebben. Het gaat dan om een zgn. "specifieke" enveloppe. Het systeem van het gelijkwaardige voordeel benadert dit mechanisme, maar een door de sector vastgestelde verhoging kan in de onderneming in eender welk gelijkwaardig voordeel worden omgezet. Ook hier kunnen bepaalde voorwaarden worden gesteld, zoals het feit dat het moet gaan om bedragen bovenop de sectoriële loonschalen of de verplichting een ondernemings-cao te sluiten.

Ten slotte is het mogelijk dat tussen de verschillende onderhandelingseenheden koppelingsmechanismen bestaan die niet voortvloeien uit de eenheid van de representatieve organisaties, maar eerder worden bepaald door onderhandelingsgewoonten of door de context van de sector. We denken hier m.n. aan het kopie- of imitatieverschijnsel, waarbij akkoorden die in het buitenland, in andere sectoren of in andere ondernemingen worden gesloten als basis voor de onderhandelingen worden genomen. In België doet dit verschijnsel zich blijkbaar weinig voor op het sectoriële nationale niveau. Volgens de studie van Van Ruyseveldt (2000) zijn het immers alleen de paritaire comités van de distributie (PC 312, 311, 202, 201) en die van de non-ferrometalen, de metaalbouw en aanverwante sectoren (elektriciens, garagebouw, carrosserie) die "kopiëren". De onderhandelaars van de andere paritaire comités blijken hun beslissingen relatief onafhankelijk van de andere PC's te nemen. Wat de band tussen de "tweelingcomité's" arbeiders/bedienden betreft, verklaren de vertegenwoordigers van slechts drie paritaire comités van bedienden⁵ dat ze de akkoorden volgen die in de PC's van arbeiders werden gesloten.

² Zie fod Werk, Arbeid en Sociaal overleg, 2003, p. 7.

³ Zie Ph. Braekmans en L. Derijcke, p. 99.

⁴ Op dit ogenblik hanteert slechts één sector een « facultatieve » enveloppe, die niet wordt gebruikt als in de onderneming geen akkoord wordt gesloten.

⁵ De steekproef bevat in totaal 37 PC's, arbeiders en bedienden samen.

Het laatste deel van deze indicator groepeert alle informatie die over deze onderhandelingsgewoonten en/of de sectoriële context werd verzameld en die doet veronderstellen dat bepaalde beslissingen worden "gekopieerd".

De indicator van de koppelingsmechanismen groepeert dus de volgende items.

INDICATOR VAN DE KOPPELINGSMECHANISMEN	
Organisaties:	Binnen de organisaties kan een bijzonder mechanisme worden ingesteld dat het mogelijk maakt de link te leggen met:
Clausule van sociale vrede:	Aan het eind van het sectorieel akkoord hebben de partners een clausule van sociale vrede opgenomen die bepaalt:
Enveloppe:	Het paritair comité gebruikt een systeem van enveloppen/gelijkwaardige voordelen
Kopie-effect:	De context of de onderhandelingsgewoonten zijn:

5 Indicator van de aanpassingsmechanismen

Zoals in de inleiding werd aangekondigd, heeft de laatste indicator betrekking op de verschillende mechanismen die het aanpassingsvermogen van de lonen beïnvloeden. De beschrijving van het systeem heeft inderdaad aan het licht gebracht dat diverse mechanismen van dit type bestaan en dat sommige daarvan een verschillende impact hebben op het cao-loon en op het werkelijke loon.

Vooraleer we de mechanismen in detail bespreken, preciseren we dat de indicator zich toespitst op twee vormen van aanpassing: de eerste vorm is de "interne aanpassing", die de mogelijkheid inhoudt een op een hoger niveau genomen beslissing op een lager besluitvormingsniveau aan te passen om ze beter te doen aansluiten bij de specifieke situatie. Deze aanpassing kan zowel kwalitatief (men verandert bv. de vorm die de koopkrachtstijging aanneemt) als kwantitatief (de loonstijging varieert) zijn. De tweede vorm van aanpassing wordt "macro-economisch" genoemd en kan worden beschreven als een geheel van mechanismen die de reactie van de lonen op een externe schok (schommeling van de prijzen, van de vraag enz.) beïnvloeden. Het gaat hier dus eerder om kwantitatieve veranderingen, die een verschillend effect kunnen hebben op het cao-loon en op het werkelijke loon.

In dit hoofdstuk hebben we het eerst over de mechanismen die een interne aanpassing mogelijk maken, waarbij wordt gekeken naar het niveau waarop de lonen worden vastgesteld, het enveloppesysteem en het mechanisme van het gelijkwaardige voordeel alsook naar de mogelijkheden die de afbakening van de norm en van de loonkosten biedt. Nadien gaan we dieper in op de mechanismen van macro-economische aanpassing, waarvan drie vormen worden behandeld: gebruik van niet-recurrente verloningen, niet-indexering van bepaalde delen van het loon en toepassing van akkoorden die een correctiemechanisme bevatten.

5.1 *Interne aanpassing*

5.1.1 Het niveau waarop over de lonen wordt beslist

Zoals al bij de bespreking van de eerste indicator werd opgemerkt, kan de beslissing over het basisloon op verschillende niveaus worden genomen: het paritair comité, het paritair subcomité (of groep van ondernemingen) of de onderneming (met of zonder individuele of collectieve onderhandelingen). Een eerste factor is dus het kader waarin het basisloon wordt bepaald.

Voorts moet worden geconstateerd, zoals diverse auteurs al hebben onderstreept (o.a. Verly (2003) en Van Ruyseveldt (2000)), dat de huidige collectieve onderhandelingen niet meer alleen betrekking hebben op de vaststelling en de verhoging van het basisloon. Niet alleen komen hierbij een hele reeks andere maatregelen i.v.m. aanverwante thema's kijken (werkzekerheid, welzijn op het werk...), de ontwikkeling van premies en voordelen is bovendien zo groot dat deze soms een belangrijke inzet van de onderhandelingen vormen. Bovendien is het volgens Durant (et al., 2008) zo dat 14% van de ondernemingen die verklaren hun kosten aan te passen aan schokken (bv. een vertraging van de vraag, een stijging van de kosten van het intermediair verbruik of een algemene stijging van de arbeidskosten) dit doen door de variabele component van de lonen te verlagen.

Het is derhalve belangrijk dat ook voor deze verloningsvormen (vaste en variabele premies en andere voordelen) wordt gekeken op welk niveau ze worden vastgesteld.

Wat de impact op de verschillende ontwikkeling van het cao-loon en het werkelijke loon betreft, wijzen we erop dat het cao-loon momenteel alleen de elementen in aanmerking neemt die op het sectoriële nationale niveau worden vastgesteld. Deze manier van werken heeft dus een verschillende invloed op beide aggregaten.

We gebruiken hier opnieuw de indicator van het besluitvormingsniveau die in het eerste punt van deze typologie werd behandeld.

5.1.2 Het enveloppesysteem en het mechanisme van het gelijkwaardige voordeel

Aangezien deze mechanismen het mogelijk maken opnieuw over de toepassing van bepaalde bedragen te onderhandelen, lijkt het evident dat ze in essentie de ondernemingen een aantal aanpassingsmogelijkheden bieden. In het kader van deze bijzondere doelstelling worden beide mechanismen in de indicator opgenomen.

Het gaat hier evenwel eerder om een kwalitatieve aanpassing, aangezien het werkelijke loon normaliter niet meer of minder mag stijgen dan het cao-loon, behalve wanneer een facultatieve of specifieke enveloppe (zie definities) wordt gehanteerd.

5.1.3 Vaststelling van de norm en van de loonkosten

Hoewel de norm die door de wet van 1996 werd ingevoerd een bijzonder gecoördineerde en strakke structuur lijkt op te leggen, passen de PC's en de ondernemingen deze verschillend toe, wat aantoont dat er diverse mechanismen bestaan.

De eerste aanpassingsfactor in de toepassing van de norm heeft betrekking op de definitie van het begrip "norm" die de sectoriële onderhandelaars hanteren. Men moet zich dan ook afvragen in welke mate deze norm zich als een belangrijk argument in de onderhandelingen opdringt.

De tweede factor betreft de manier waarop de norm wordt toegepast. De (her)definiëring van de basis waarop men de norm toepast (t.w. de omschrijving van de loonkosten) kan de impact ervan immers doen variëren.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de wet van 26 juli 1996 geen volledige lijst geeft van de aspecten die bij de berekening van deze norm in aanmerking moeten worden genomen. De wet bepaalt immers:

in art 5, al. 1: "Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de verwachte inflatie en anderzijds de marge voor reële loonsverhogingen."

en in art 10: "Voor de berekening van de loonkostenontwikkeling worden niet meegerekend:

1° de winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet (nvdr: van 22 mei 2001);

2° de verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten;

3° de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, worden toegekend;

3° de bijdragen gestort in het kader van de pensioenstelsels die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in Titel II, hoofdstuk II, afdeling II van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

4° de eenmalige innovatiepremies bedoeld in art. 28 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.”

Er wordt geen fijner onderscheid tussen de componenten van de loonkosten gemaakt. Het lijkt dan ook opportuun zich af te vragen welke grondslag de onderhandelaars gebruiken: gaat het om alle verloningsvormen (basislonen, premies (m.u.v. die welke in de wet zijn bepaald), aanvullende bijdragen (idem)) of om een deel ervan? Als men de verschillende toepassingen van de norm beter begrijpt, kan de berekening die voor de bepaling van het cao-loon wordt gebruikt immers beter worden genuanceerd.

5.2 *Macro-economische aanpassing*

5.2.1 Gebruik van niet-recurrente verloningsvormen

In de indicator worden ook variabele of eenmalige premies of voordelen opgenomen, aangezien hun niet-recurrente aard een aanpassingspotentieel biedt.

Vermits deze premies per definitie niet in de loonschalen zijn opgenomen, gaat het om een mechanisme dat de verschillende ontwikkeling van het cao-loon en het werkelijke loon beïnvloedt.

5.2.2 Niet-indexering van sommige delen van het loon

Als de cao-lonen en de werkelijke lonen op een verschillende manier worden geïndexeerd, kan dit tot gevolg hebben dat een prijsverandering een verschillende weerslag heeft op deze twee aggregaten, waardoor een soort van loonwig ontstaat. Het lijkt dan ook interessant het indexeringssysteem meer in detail te bekijken en na te gaan welke aanpassingfactoren erin werden ontwikkeld.

We herinneren eraan dat de loonindexering in België paritair via collectieve overeenkomst (gewoonlijk op het sectoriële nationale niveau) wordt geregeld. Er bestaan verschillende mechanismen om de indexering te berekenen en de twee belangrijkste zijn een verhoging op een vaste datum of via de spilindex. Ook de grondslag voor de indexering varieert: het PC kan bepalen dat alleen het cao-loon (baremiëk of minimum) wordt geïndexeerd of dat de indexering ook van toepassing is op de werkelijke lonen. Hetzelfde geldt voor de andere verloningen (premies en voordelen): sommige PC's indexeren ze (door ze bv. te definiëren in verhouding tot het cao-loon) en andere niet.

De indicator richt zich dus vooral op deze aspecten.

5.2.3 Akkoorden met correctiemechanismen

Een andere manier om de indexering toe te passen, is enkele akkoorden geleden opgedoken in de vorm van systemen met een "correctiemechanisme"⁶. Het idee bestaat erin dat het akkoord een nominale loonsverhoging inhoudt. Dit mechanisme heeft dezelfde impact op het cao-loon en op het werkelijke loon. De loonsverhoging is een percentage dat zowel de verhoging via indexering als de reële loonsverhoging bevat. De sociale partners hebben drie correctiemechanismen ontwikkeld om het vooropgestelde percentage te bereiken of te benaderen:

- Onmiddellijke correctie (all in): de sociale partners bepalen dat de lonen niet meer stijgen zodra het vooropgestelde percentage is bereikt. Als dit niet het geval is, gebeurt een regularisatie aan het einde van het akkoord (laatste toepassing van de index).
- Correctie aan het einde van het akkoord (of saldomechanisme): de collectieve overeenkomst bepaalt dat het bedrag van de laatste reële verhoging overeenstemt met het saldo van de volgende bewerking: totale vooropgestelde verhoging – al toegepaste reële verhoging – toegepaste indexering. Concreet betekent dit dat de laatste reële verhoging wordt verhoogd (of verlaagd) met het verschil tussen de verwachte indexering en de indexering die in de loop van het akkoord effectief werd toegepast: als de laatste geplande reële verhoging bv. 0,5% bedraagt en een indexering van 4,2% werd toegepast terwijl 4% was vooropgesteld bij de ondertekening van het akkoord, zal de laatste verhoging 0,3% bedragen (= 0,5% + (4,0%-4,2%)). Omgekeerd zal de verhoging bv. 0,7% bedragen als effectief een indexering van 3,8% werd toegepast. Dit mechanisme houdt dus alleen een correctie in van de laatste geplande reële verhoging. Dit betekent dat de oorspronkelijk vooropgestelde verhoging altijd ten minste wordt gewaarborgd. Deze verhoging kan worden opgetrokken als het verschil tussen de toegepaste indexering en de aanvankelijk vooropgestelde indexering groter is dan deze laatste reële verhoging.
- Uitgestelde correctie: de collectieve overeenkomst bepaalt dat, als bij de laatste indexering wordt berekend dat de toegepaste indexering lager ligt dan de verwachte indexering, het verschil onmiddellijk wordt toegekend. In het omgekeerde geval, als de toegepaste indexering de verwachte indexering voor de periode overschrijdt, wordt het verschil afgetrokken van de verhoging waarin het volgende akkoord voorziet.

Als we de vorige paragrafen samenvatten, bevat de aanpassingsindicator de volgende elementen:

INDICATOR VAN DE AANPASSINGSMECHANISMEN	
Interne aanpassing:	Het loon (basisloon/premies/andere voordelen) wordt vastgesteld door... Gebruik van een enveloppe/gelijkwaardig voordeel Definiëring van de norm/de loonkosten
Macroaanpassing:	Er bestaat een vorm van eenmalige of variabele verloning (niet-recurrent in de tijd): Sommige delen van het loon worden niet geïndexeerd: Het paritair comité heeft een akkoord ondertekend met een correctiemechanisme van het type:

De typologie steunt dus op drie indicatoren: een indicator van het besluitvormingsniveau, een indicator van de koppelingsmechanismen en een aanpassingsindicator. Voor elke indicator bestaan diverse mechanismen, volgens een bepaald criteria of item.

⁶ Vroeger werden alle akkoorden met een correctiemechanisme soms « akkoorden all-in » genoemd. Sedert het Technisch verslag van november 2008 gebruiken de sociale partners de volgende terminologie: "akkoord met correctiemechanisme" voor alle akkoorden en "akkoord all-in" voor de akkoorden met onmiddellijke correctie.

Overzicht van de indicatoren

INDICATOR VAN HET BESLUITVORMINGSNIVEAU																	
Basisloon:	<p>Overzicht van het sectoriële nationale niveau De sector stelt een functieclassificatie en een loonschaal vast. De sector bepaalt de verhoging van de sectoriële loonschaal. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële baremieke loon is vrij klein (<50%). Het sectoriële nationale niveau als "kader" De sector kan een minimumloon en/of een loonschaal vaststellen. De meeste ondernemingen gebruiken evenwel een eigen loonschaal of passen een hogere loonschaal toe. De sector bepaalt het stijgingspercentage voor de werkelijke lonen, dat ondernemingen in functie van de desiderata moeten toepassen. Er wordt dus een bovengrens opgelegd voor de stijging van de loonmassa. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële baremieke loon (als dat bestaat) is groot (>50%). De stijging van de loonmassa (die door het paritair comité werd bepaald), wordt evenwel nageleefd. Het sectoriële nationale niveau als "aanvullend niveau" De sector bepaalt een minimumloon en/of een loonschaal. De meeste ondernemingen onderhandelen evenwel over een eigen loonschaal of passen een hogere loonschaal toe. De sector bepaalt de verhoging van het minimumloon en/of van de sectoriële loonschaal. Hij legt ook de minimumstijging voor de werkelijke lonen vast. In de ondernemingen worden evenwel hogere stijgingen vastgelegd of toegekend. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële baremieke loon is groot (>50%).</p> <p>Overzicht van het ondernemingsniveau De sector stelt geen classificatie of loonschaal vast, maar eventueel wel een minimumloon. De sector bepaalt geen verhoging van de werkelijke lonen. Het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële loon (als dat bestaat) is zeer groot (bijna 100%).</p>																
Premies:	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Vast en lineair</td> <td style="width: 40%;">13°/14° maand/eindejaarspremie Jaarlijkse premie Eenmalige premie Aanvullend vakantiegeld</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">In PC?</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">Ond?</td> </tr> <tr> <td>Vast en niet-lineair</td> <td>Overloon voor overuren Premie voor nacht- of weekendwerk Premie voor ploegenarbeid Premie voor lastig werk Terugbetaling van kosten van woon-werkverkeer Honoraria, presentiegelden, commissies Premie voor verblijfkosten Andere</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Variabel en collectief</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Variabel en individueel</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Vast en lineair	13°/14° maand/eindejaarspremie Jaarlijkse premie Eenmalige premie Aanvullend vakantiegeld	In PC?	Ond?	Vast en niet-lineair	Overloon voor overuren Premie voor nacht- of weekendwerk Premie voor ploegenarbeid Premie voor lastig werk Terugbetaling van kosten van woon-werkverkeer Honoraria, presentiegelden, commissies Premie voor verblijfkosten Andere			Variabel en collectief				Variabel en individueel			
Vast en lineair	13°/14° maand/eindejaarspremie Jaarlijkse premie Eenmalige premie Aanvullend vakantiegeld	In PC?	Ond?														
Vast en niet-lineair	Overloon voor overuren Premie voor nacht- of weekendwerk Premie voor ploegenarbeid Premie voor lastig werk Terugbetaling van kosten van woon-werkverkeer Honoraria, presentiegelden, commissies Premie voor verblijfkosten Andere																
Variabel en collectief																	
Variabel en individueel																	
Andere voordelen:	<p>Participaties in pensioenfondsen Andere aanvullende sociale bijdragen Participaties in zelfstandige particuliere verzekeringsinstellingen Maaltijdcheques</p>																
INDICATOR VAN DE KOPPELINGSMECHANISMEN																	
Organisaties:	Binnen de organisaties kan een bijzonder mechanisme worden geïdentificeerd dat de koppeling mogelijk maakt:																
Clausule van sociale vrede:	Aan het eind van het sectorakkoord hebben de partners een clausule van sociale vrede ondertekend die bepaalt:																
Enveloppe:	Het paritair comité gebruikt een enveloppesysteem/mechanisme van gelijkwaardig voordeel																
Kopie-effect:	De context of de onderhandelingsgewoonten zijn:																
INDICATOR VAN DE AANPASSINGSMECHANISMEN																	
Interne aanpassing:	Het loon (basisloon/premies/andere voordelen) wordt bepaald door... Gebruik van een enveloppe/gelijkwaardig voordeel Definiëring van de norm/de loonkosten																
Macroaanpassing:	Er bestaat een vorm van eenmalige of variabele verloning (niet-recurrent in de tijd): Sommige delen van het loon worden niet geïndexeerd: Het paritair comité heeft een akkoord gesloten met een correctiemechanisme van het type:																

Bibliografie

Aidt T. en Z. Tzannatos, "Unions and collective bargaining : economic effects in a global environment", WB publication, 2002.

Braekmans Ph. en L. Derijcke, «Sociaal overleg : het sociaal beleid», Kluwer Uitgevers, 2005.

Cahuc P. en A. Zylberberg, "Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage », De Boek, 1996.

Calmfors en Driffill, "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", Economic Policy, april 1988, pp. 14-61.

Denayer L. en R. Tollet, "Mécanismes institutionnels de la formation des salaires en Belgique», in « Politique salariale dans la zone euro », o.l.v. van Ph. Pochet, uitg. Peter Lang, Brussel, 2002, pp. 191-208.

Durant M., Ph. Du Caju en Ph. Delhez, "Resultaten van de eenmalige enquête van de Bank over de loonvorming in de Belgische ondernemingen", Economisch Tijdschrift, NBB, 2008.

Europese Commissie : Broad economic policy guideline, «Belgium : selected issues».

Europese Commissie, «Industrial relations in Europe», EU Report, Brussel, 2004.

Federale overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, "Wegwijs in de collectieve arbeidsovereenkomst", brochure D/2003/1205/43, 2003.

Freeman B., "Labour market institutions around the world", NBER, Working Paper 13242, 2007.

Internationaal Monetair Fonds, "Belgium : selected issues», IMF, country report N°7/88, 2007.

Kenworthy L. en B. Kittel, «Indicators of social dialogue: concepts and measurements», ILO, policy integration department, WP n°5, 2003.

Kenworthy L., "Wage-setting measures, a survey and assessment", World Politics, 54 (okt.01), 57-98, 2001

OECD, «The OECD Jobs Strategy : Facts, Analysis, Strategy », Parijs 1994.

OECD, Employment Outlook, chapter 3 : Wage-setting institutions and outcomes, 2004.

Plasman R. en F. Rycx, « Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage », Reflets et perspectives de la vie économique, 2001/1-2.

Rusinek M. en F. Rycx, "Quelle est l'influence des négociations d'entreprise sur la structure des salaires?", Reflets et Perspectives de la vie économique, XLVII , 2008-3.

Soskice D., "Wage determination : the changing role of institutions in advanced industrialized countries", Oxford review of economic policy, vol6, n°4, 1990.

Traxler F., «The contingency thesis of collective bargaining institutions", Rapport DICE du CESifo, n°2/2003.

Van Ruyseveldt J., "Het belang van overleg – Voorwaarden voor macro-responsieve CAO-onderhandelingen in België", doctoraal proefschrift, Katholieke Universiteit Leuven, 2000.

Verly J., «La décentralisation des relations collectives de travail», reflets et perspectives économiques, XLII, 2003 – 4.

Bijlage 1 : definities

- **Sectorieel nationaal niveau:** het niveau van het paritair comité of van het paritair subcomité als daar onafhankelijke onderhandelingen plaatshebben (zie punt 3.1).
- **Baremiek loon:** loon dat wordt bepaald op basis van een functieclassificatie en waarover collectief wordt onderhandeld. De loonschaal kan zowel op het niveau van het PC als van de onderneming worden vastgesteld.
- **Werkelijk loon:** het loon dat werkelijk aan de werknemer wordt betaald; dit loon kan verschillen van het baremieke loon (op het niveau van de sector of van de onderneming).
- **Cao-loon:** het loon dat paritair op het niveau van het paritair comité wordt bepaald; het kan dus gaan om het baremieke loon en/of om een sectorieel minimumloon.
- **Basisloon:** zoals zijn naam het aangeeft, is het basisloon het "eenvoudigste" gedeelte van het loon: het gaat om het bedrag dat op contractuele basis en onafhankelijk van de bijzondere arbeidsvoorwaarden tijdens de loonperiode aan de werknemer wordt betaald. In België is dit deel van het loon voor de meeste loontrekkers het grootste.
- **Vaste premies:** elk bonussysteem dat niet afhangt van het resultaat van de werknemer (op individuele of collectieve basis) of van de onderneming. Er bestaan twee categorieën: de premies die aan alle werknemers worden toegekend en de premies die afhangen van bepaalde specifieke werkomstandigheden. De eerste worden lineair en de tweede niet-lineair genoemd.

Tabel 1: Niet-exhaustieve lijst van lineaire en niet-lineaire premies

Lineair	Niet-lineair
13°/14° maand	Overloon voor overuren
Eindejaarspremie	Premie voor nacht- of weekendwerk
Eenmalige premie	Premie voor ploegenarbeid
Aanvullend vakantiegeld	Premie voor lastig werk
	Terugbetaling van kosten voor woon-werkverkeer
	Honoraria, presentiegelden, commissies
	Premie voor verblijfkosten

- **Variabele premies:** alle bonussystemen die zijn gebaseerd op de evaluatie van de werknemer (of van zijn arbeidsgroep) of op de resultaten van de onderneming. Ook hier zijn er twee categorieën: premies op individuele basis en premies op collectieve basis. De premies op individuele basis groeperen alle betalingen op basis van een individuele evaluatie van de werknemer of van zijn eigen resultaat wanneer dit meetbaar is (bv. voor handelsvertegenwoordigers). De premies op collectieve basis groeperen alle betalingen die afhangen van het resultaat of van de verwezenlijking van bijzondere doelstellingen voor de onderneming, een groep van ondernemingen of een groep van werknemers. Deze vorm van verloning wordt geregeld door de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (BS van 1 april 1999), de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen (BS van 9 juni 2001) en de cao nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

Er moet worden opgemerkt dat de vaste premies niet als recurrente premies mogen worden beschouwd. De variabele premies zijn per definitie niet-recurrent, maar de vaste premies kunnen beide vormen aannemen. Sommige premies, zoals de eenmalige premies, worden immers maar één keer uitbetaald. Over andere niet-lineaire premies moet bij elk akkoord opnieuw worden onderhandeld; hoewel deze traditiegetrouw worden verlengd, hebben ze wettelijk gezien geen recurrent karakter.

- **Andere voordelen:** deze categorie groepeert de verloningen die niet in geld of niet rechtstreeks aan de werknemer worden toegekend. De meest courante voorbeelden zijn maaltijd-, cultuur- en cadeaucheques, bedrijfswagens, groepsverzekeringen en participaties in pensioenfondsen. De nationale rekeningen vermelden nog andere verloningsvormen, zoals goederen en diensten die in de onderneming worden geproduceerd en door de werkgever gratis aan het personeel worden aangeboden, opvang van kinderen van werknemers, diensten m.b.t. vervoermiddelen of andere duurzame goederen die voor privégebruik aan de werknemers worden verstrekt enz. (ESR 4.05).
- **Aanvullende sociale bijdragen:** geheel van door de sociale partners gedefinieerde bijdragen aan een sectorieel verzekeringsfonds, een sectorieel sociaal fonds of een aanvullend pensioenfonds.
- **Enveloppesysteem:** het paritair comité legt een percentage van de loonmassa (of een bepaald bedrag) vast dat de ondernemingen vrij kunnen besteden voor een of andere vorm van verhoging van de koopkracht via een collectieve overeenkomst op hun niveau. Gewoonlijk wordt bepaald dat de enveloppe wordt gebruikt voor de verhoging van de werkelijke lonen als geen akkoord wordt gesloten, behalve in het geval van de "facultatieve" enveloppe, die dan niet wordt gebruikt. De "specifieke" enveloppe is alleen beschikbaar voor bepaalde ondernemingen, zoals die welke een aantal voorwaarden inzake omvang vervullen.
- **Systeem van het gelijkwaardige voordeel:** dit systeem lijkt op het enveloppesysteem, maar maakt het mogelijk dat een door de sector vastgestelde verhoging in de onderneming in eender welk gelijkwaardig voordeel wordt omgezet. Er kunnen bepaalde voorwaarden aan worden verbonden, zoals de verplichting dat het moet gaan om bedragen bovenop de sectoriële loonschalen of de verplichting een ondernemings-cao te sluiten.