

Analyse van de loonvormingsmechanismen in België Resultaten van de enquête

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
2	Methodologie	6
2.1	Gesprekken	6
2.2	Bestudeerde populatie.....	6
3	Resultaten: beschrijving van het besluitvormingsniveau.....	9
3.1	Basisloon	9
3.2	Premies.....	14
3.3	Andere voordelen	17
3.4	Besluit.....	18
4	Resultaten: beschrijving van de koppelingsmechanismen.....	20
4.1	Mechanismen binnen de representatieve organisaties.....	20
4.2	Clausule van sociale vrede.....	21
4.3	Het enveloppesysteem en het systeem van het gelijkwaardige voordeel	23
4.4	Het kopie-effect.....	24
4.5	Conclusie	26
5	Resultaten: beschrijving van de aanpassingsmechanismen	28
5.1	Interne aanpassing	28
5.1.1	Niveaus waarop over het loon wordt beslist	28
5.1.2	Gebruik van de enveloppe / systeem van het gelijkwaardige voordeel.....	29
5.1.3	Vaststelling van de norm en van de loonkosten	30
5.2	Macro-economische aanpassing	31
5.2.1	Niet-recurrente verloningen	31
5.2.2	Gebruik van niet-geïndexeerde verloningen.....	32
5.2.3	Gebruik van een overeenkomst met een correctiemechanisme.....	33
5.3	Conclusie	34
6	Resultaten: enkele transversale feiten	36
7	Conclusie	37
	Bibliografie.....	39
	Bijlage 1: Definities.....	40
	Bijlage 2: Gebruikte vragenlijsten.....	42

Dankwoord

Het secretariaat bedankt iedereen die aan deze studie heeft meegewerkt. In het bijzonder wil het zijn dank betuigen aan de onderhandelaars en de voorzitters van de paritaire comités die het heeft ontmoet, aangezien zij de pijlers van deze nota zijn.

1 Inleiding

Een van de opdrachten van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bestaat erin de sociale partners van documentatie te voorzien over de onderwerpen die tijdens het paritaire overleg worden behandeld. Sedert de invoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen is de opvolging van de loonkostenontwikkeling in de privésector nog belangrijker geworden dan voordien.

Hoewel al veel informatie beschikbaar is in de technische verslagen die het secretariaat van de CRB jaarlijks uitbrengt, hebben de partners de wens uitgedrukt dat het secretariaat meer gegevens over de loonvormingsmechanismen in België zou verzamelen om de statistieken waarover ze beschikken beter te kunnen interpreteren. Het Technisch verslag analyseert immers m.n. de ontwikkeling van de aggregaten "cao-lonen" en "loonkosten". Het eerste aggregaat wordt bij benadering berekend a.d.h.v. de index van de cao-lonen (op uurbasis) van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en vertegenwoordigt het gemiddelde van de baremieke lonen die in de paritaire comités¹ worden vastgesteld. Het tweede is gebaseerd op de cijfers van de nationale rekeningen en omvat zowel het werkelijk betaalde (bruto)loon als de sociale werkgeversbijdragen (nog steeds op uurbasis). Het verschil in ontwikkeling tussen deze twee aggregaten kan worden toegeschreven aan twee factoren: het effect van de verandering van de werkgeversbijdragen en de loonwig, ook "wage drift" genoemd. De loonwig is het verschil tussen de ontwikkeling van het brutoloon (d.w.z. de loonkosten min de sociale werkgeversbijdragen) en die van het cao-loon. Deze wig kan worden verklaard door twee fenomenen. Het eerste is een structureffect: de samenstelling van de bevolking verandert (bv. naar leeftijd of opleidingsniveau), waardoor de totale uitgekeerde lonen zich anders ontwikkelen dan het berekende baremieke gemiddelde. Het tweede fenomeen houdt verband met de loonvormingsmechanisme: in hoeverre leidt het onderhandelingsproces tot een kleinere of grotere overeenstemming tussen het werkelijke loon en het cao-loon van de werknemers?

Uit dit oogpunt heeft het secretariaat van de CRB deze studie uitgevoerd, waarin een meer gedetailleerde beschrijving van de verschillende manieren van loononderhandelingen in diverse paritaire comités wordt gegeven.

Met de verzamelde informatie wil meer bepaald een antwoord worden gevonden op 3 vragen, die meer in detail aan bod komen in de nota "typologie":

- Op welk besluitvormingsniveau worden de verschillende looncomponenten (basisloon / premies / andere voordelen) vastgesteld?
- Met welke mechanismen wordt enige samenhang verkregen tussen de beslissingen die in de verschillende onderhandelingsentiteiten worden genomen?
- Welke mechanismen maken bepaalde vormen van (interne en macro-economische) aanpassing in de vaststelling en de verhoging van het loon mogelijk?

¹ Vanaf nu worden de afkortingen PC voor paritair comité en PSC voor paritair subcomité gebruikt.

Zoals uit deze drie vragen kan worden afgeleid, heeft deze studie niet tot doel het Belgische onderhandelingsstelsel in één alomvattende indicator samen te vatten, i.t.t. wat meestal in internationale studies wordt gedaan. Het gaat er niet om de graad van coördinatie of centralisatie van het stelsel te definiëren (zie hieromtrent de werkzaamheden van de Oeso of van L. Kenworthy, die worden vermeld in de nota "typologie"). Het is eerder de bedoeling dieper in te gaan op de rol van de paritaire comités en op de verschillende mechanismen die er worden ontwikkeld.

Ten slotte verduidelijken we nog dat deze studie ook niet tot doel heeft het effect van de overlegstructuur op de verschillende macro-economische variabelen van de Belgische economie te definiëren. Het gaat er niet om na te gaan of het gebruikte stelsel al dan niet doeltreffend wordt geacht (in het licht van een variabele zoals de werkloosheidsgraad bv.), maar eerder het stelsel beter te begrijpen.

Methodologisch gezien hebben we ervoor gekozen de kennis van de actoren in het veld, t.w. de onderhandelaars van de paritaire comités, te gebruiken. De details i.v.m. de gebruikte vragenlijst en de keuze van de bestudeerde populatie komen aan bod in het tweede deel van deze nota. De hoofdstukken 3, 4, 5 en 6 stellen de geaggregeerde resultaten voor, terwijl het laatste hoofdstuk de opvallende gegevens uit deze studie samenvat en voorts haar positieve inbreng, maar ook haar zwakke punten bekijkt.

2 Methodologie

2.1 Gesprekken

Na een voorbereidende fase van informatie zoeken in bestaande teksten (m.n. in sector-cao's) en gesprekken met de voorzitters van paritaire comités, werd besloten zich te richten tot de onderhandelaars in de paritaire comités.

Deze gesprekken werden op basis van een vooraf opgestelde vragenlijst (zie bijlage) en afzonderlijk met de vakbondsvertegenwoordigers en de werkgevers gevoerd. Er werd gewerkt in twee fasen en met verschillende steekproeven. In de eerste fase werden alle onderhandelaars uitgenodigd voor een gesprek. Door organisatiemoeilijkheden werden sommige contacten in de tweede fase direct hergebruikt. De antwoorden in de tweede ronde – vooral van vakbondszijde – zijn dus mogelijk afkomstig van een enkele organisatie (het ABVV of het ACV). Deze gesprekken hadden plaats van november 2007 tot september 2008 en hadden dus ten hoogste betrekking op de tweejaarlijkse sectoriële akkoorden 2007-2008.

De vragenlijst werd opgesteld a.d.h.v. een typologie die vooraf werd ontwikkeld op basis van een overzicht van de literatuur en uit verschillende bronnen verzamelde informatie. De bedoeling was evenwel om via de onderhandelaars meer te weten te komen over andere mechanismen of informatie waarvan we het bestaan vooraf niet konden vermoeden. De gesprekken werden dus op een vrij open manier gevoerd om ruimte te laten voor nieuwe informatie². Dit had tot gevolg dat bepaalde vragen en aandachtspunten tijdens de gesprekken werden gewijzigd, getuige de vergelijking tussen de oorspronkelijke en de uiteindelijke vragenlijst in de bijlage. In deze samenvatting komen echter alleen de vragen aan bod waarop de meeste geobserveerde entiteiten hebben geantwoord. Sommige van de in deze nota beschreven mechanismen vormden niet het voorwerp van een specifieke vraag, wat dan zal worden vermeld.

2.2 Bestudeerde populatie

De criteria voor de keuze van de paritaire comités werden tussen de eerste en de tweede gespreksronde gewijzigd. In de eerste ronde kwamen 10 paritaire comités aan bod, die werden gekozen uit de 20 PC's die vooraf waren geselecteerd op basis van een van de volgende twee criteria:

- meer dan 50% van de werknemers valt onder een cao op ondernemingsniveau (criterium gebaseerd op de cijfers van de Loonstructurenquête, 2004);
- het PC vertegenwoordigt meer dan 2% van de werkgelegenheid uit de privésector (criterium gebaseerd op de RSZ-cijfers, berekening in voltijdequivalenten voor het jaar 2005).

De paritaire comités die te klein werden geacht (minder dan 0,1% van de werkgelegenheid) werden niet in de bestudeerde populatie opgenomen.

De bestudeerde populatie bestond dus uit de volgende PC's:

² De gesprekken vonden alle plaats met dezelfde medewerker van het secretariaat van de CRB, zodat een zekere coherentie is gewaarborgd.

104-210: PC's voor de ijzernijverheid (arbeiders en bedienden)

111-209: PC's voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid

116-207: PC's voor de scheikundige nijverheid (arbeiders en bedienden)

118: PC voor de voedingsnijverheid (arbeiders)

124: PC voor het bouwbedrijf (arbeiders)

218: Aanvullend nationaal PC voor de bedienden

310: PC voor de banken

Deze populatie vertegenwoordigde 42,5%³ van de werkgelegenheid uit de privésector.

In de tweede gespreksronde werden nog eens 13 PC's louter op basis van hun omvang geselecteerd (alle PC's die meer dan 1% van de werkgelegenheid uit de privésector vertegenwoordigen)⁴. Sommige PC's werden buiten de studie gehouden: de PC's met een publiek karakter (305, 319 en 329), de PC's waarvoor geen informatie beschikbaar was (100 en 200) en een PC dat niet relevant voor de studie werden geacht (PC 322 voor de uitzendkrachten). In de tweede ronde ging het dus om de volgende PC's:

112: PC voor het garagebedrijf

119: PC voor de handel in voedingswaren

120: PC voor de textielnijverheid en het breiwerk

121: PC voor de schoonmaak

140: PC voor het vervoer

149.01: PSC voor de elektriciens: installatie en distributie

149.04: PSC voor de metaalhandel

201: PC voor de zelfstandige kleinhandel

202: PC voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren

202.01: PSC voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven

220: PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid

226: PC voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken

³ RSZ-cijfer 2007, werkgelegenheid in vte's, excl. overheidsbesturen en autonome overheidsbedrijven.

⁴ Criterium gebaseerd op de RSZ-cijfers van 2005, in voltijdequivalenten. De paritaire comités die zijn onderverdeeld in paritaire subcomités werden samengeteld om tot één totaalcijfer te komen.

302: PC voor het hotelbedrijf

306: PC voor het verzekeringswezen

311: PC voor de grote kleinhandelszaken

In totaal vertegenwoordigden de bevraagde PC's en PSC's 65% van de werkgelegenheid⁵.

Aangezien geen antwoorden werden verkregen voor het geheel van de verschillende PSC's van de sector vervoer en logistiek (PC 140) is de bestudeerde populatie in totaal goed voor 61,9% van de werkgelegenheid⁶.

In fine beantwoorden alle geselecteerde PC's aan het werkgelegenheids criterium, zelfs omgezet voor het jaar 2007 (elk PC vertegenwoordigt dus meer dan 1% van de werkgelegenheid uit de privésector volgens de RSZ-cijfers van 2007), behalve de PC's 104 en 210, die werden geselecteerd omdat een groot aantal werknemers onder een cao op ondernemingsniveau valt⁷. De PC's die in 2007 nog goed waren voor meer dan 1% van de werkgelegenheid, maar niet zijn opgenomen in de bestudeerde populatie, zijn PC's waarvoor de drie bovengenoemde bezwaren gelden, t.w. PC's met een publiek karakter (305, 318, 319, 327, 329 en 330), PC's waarvoor de informatie nog niet beschikbaar is (PC's 100 en 200) en PC's die niet relevant zijn voor de studie (PC 322 – uitzendkrachten).

Bij het lezen van de resultaten van deze studie is het belangrijk voor ogen te houden dat de bestudeerde populatie geen aselechte steekproef is, maar evenmin representatief is voor de populatie in haar geheel (d.w.z. met een verdeling van de kenmerken die vergelijkbaar is met de verdeling in de economie in haar geheel). Aangezien de steekproef (hoofdzakelijk) slechts gebaseerd is op het criterium van de grootte van de PC's en vermits deze laatste worden gelinkt aan de overlegstructuur, kan de extrapolatie naar het geheel van de werkgelegenheid in de privésector immers worden scheefgetrokken.

Het gaat dus niet alleen om een steekproef, maar om een exhaustieve studie van een deel van de populatie. Op het vlak van de resultaten beïnvloedt dit de waarachtigheid van de geanalyseerde beschrijvende gegevens niet. Voorzichtigheid is evenwel geboden m.b.t. het relatieve belang van deze fenomenen en men moet beseffen dat de percentages betreffende de bestudeerde populatie onmogelijk als waar kunnen worden beschouwd voor de populatie in haar geheel.

⁵ RSZ-cijfer 2007, werkgelegenheid in vte's, excl. overheidsbesturen en autonome overheidsbedrijven. Dit percentage heeft – voor de PC's die zijn onderverdeeld in PSC's – slechts betrekking op de bestudeerde PSC's (m.n. 149.01 en 149.04). Het percentage voor het PC 120 bevat evenmin de niet-bestudeerde PSC's 120.01, 120.02 en 120.03.

⁶ Idem

⁷ Het PC 120, dat in 2007 nog slechts goed was voor 0,9% van de werkgelegenheid uit de privésector (incl. zijn PSC's), kan hier ook worden vermeld. Het is de enige entiteit die niet meer aan het criterium beantwoordt als men de cijfers van 2007 hanteert.

3 Resultaten: beschrijving van het besluitvormingsniveau

Zoals werd aangegeven in de inleiding heeft de eerste vraag waarop we een antwoord willen betrekking op het besluitvormingsniveau waarop over de verschillende looncomponenten wordt onderhandeld. De bedoeling is dus een uitgebreidere beschrijving van het systeem mogelijk te maken zonder dit resultaat in een enkele indicator te moeten samenvatten. Eerst en vooral wordt de respectieve rol van het PC en de onderneming in de vaststelling van het basisloon toegelicht. Vervolgens komen de soorten en het belang van de premies die door deze onderhandelingsentiteiten worden vastgelegd aan bod en ten slotte wordt gekeken naar het niveau waarop de verschillende aanvullende voordelen worden bepaald. Gemakshalve worden alle gebruikte concepten gedefinieerd in de bijgevoegde woordenlijst.

We benadrukken dat deze indicator alleen betrekking heeft op financiële verloningsvormen. Het was bv. niet mogelijk rekening te houden met beslissingen i.v.m. "aanvullende vakantiedagen", ook al hebben deze ontegenzeggelijk een kostprijs voor de werkgever. De indicator houdt wel rekening met het geheel van de (sectoriële) aanvullende sociale bijdragen, waardoor een deel van dit soort kosten in bepaalde gevallen in aanmerking kan worden genomen.

3.1 Basisloon

De gebruikte typologie definieert 4 PC-categorieën, afhankelijk van het niveau waarop de beslissingen over het baremieke en het werkelijke loon worden genomen. Elke categorie heeft een verschillende structuur in de vaststelling ervan:

- Overwicht van het sectoriële nationale niveau (hierna "sector" genoemd): voor de meeste werknemers is het werkelijke loon gelijk aan het sectoriële baremieke loon. Het PC beslist zowel over het niveau als over de verhoging van het werkelijke loon.
- Het sectoriële nationale niveau als kader (hierna "kader" genoemd): de loonschaal waarin de werknemer effectief wordt betaald, wordt bepaald door de onderneming. Het PC beslist evenwel over de verhoging ervan.
- Het sectoriële nationale niveau als aanvullend niveau (hierna "aanvullend niveau" genoemd): het paritair comité bepaalt een baremieke of een minimumloon, maar de meeste werknemers hebben een hoger werkelijk loon. Voor de meeste werknemers worden het loon en de verhoging ervan vastgelegd door de onderneming.
- Overwicht van het ondernemingsniveau (hierna "ondernemingsniveau" genoemd): de loonschaal waarin de werknemer effectief wordt betaald en de verhoging ervan worden vastgesteld door de onderneming. Het paritair comité neemt geen beslissingen over het werkelijke loon.

Elke categorie wordt gedefinieerd door drie precieze criteria, die worden uiteengezet in punt 3.1 van de nota "typologie".

De lezer zal hebben opgemerkt dat deze profielen slechts op twee overlegniveaus zijn gebaseerd, nl. het PC en de onderneming. In bepaalde sectoren zijn evenwel ook andere onderhandelingsniveaus (in het bijzonder het – al dan niet officiële – paritair subcomité) belangrijk (geweest). Uit de analyse van de verschillende gevallen is echter gebleken dat deze “tussenliggende niveaus” het best worden gelijkgesteld met het PC of de onderneming op basis van de volgende schema's:

Geval 1: Het PC bestaat uit subgroepen die werden gedefinieerd op een moment dat men vond dat de kenmerken van de activiteit of de regio sterk verschilden van de ene onderneming tot de andere en dat het bijgevolg nodig was onderhandelingen te voeren op een meer gedecentraliseerd niveau dan het PC. Deze subgroepen waren meestal actief in de vaststelling van functieclassificaties en de bijbehorende loonschalen of barema's, de vastlegging van minimumlonen of nog de invoering van bijzondere premies. In deze subgroepen werden recentelijk evenwel geen echte loononderhandelingen meer gevoerd: men past er de beslissingen die in het PC worden genomen toe of vertaalt deze naar de subgroep. Deze subgroepen kunnen wel bevoegd blijven voor de harmonisatie van bepaalde loonschalen... In dit geval gaat men ervan uit dat de onderhandelingen effectief plaatsvinden in het paritair comité en worden de subgroepen ermee gelijkgesteld. De RSZ-cijfers maken overigens geen onderscheid: ze hebben alleen betrekking op het PC.

Geval 2: Het paritair comité is verdeeld in subcomités die onafhankelijk van elkaar onderhandelen. In elk paritair subcomité vindt dus overleg plaats, ook al zijn de onderhandelingen door de aanwezigheid van gemeenschappelijke onderhandelaars enigszins met elkaar verbonden. In dit geval ging men ervan uit dat het paritair subcomité de functie van paritair comité uitoefende en werd het in deze hoedanigheid bestudeerd. Het PSC werd dus beschouwd als een observatie-eenheid. Deze keuze wordt bevestigd door de vaststelling dat de RSZ-cijfers niet beschikbaar zijn voor het PC in zijn geheel (als het om officiële PSC's gaat).

Geval 3: De onderhandelingen in het PC hebben betrekking op het overgrote gedeelte van de werknemers die eronder vallen. Er bestaan evenwel enkele paritaire subcomités die onderhandelen voor werknemers die in specifieke domeinen actief zijn (het gaat meestal over domeinen die op een bepaald moment een groot percentage van de werkgelegenheid vertegenwoordigden). Aangezien het slechts om weinig werknemers gaat (steeds minder dan 10% van de werkgelegenheid van het paritair comité) heeft men alleen het niveau van het PC in aanmerking genomen.

Geval 4: In sommige sectoren, ten slotte, verenigen de ondernemingen zich vrijwillig om i.p.v. ondernemingsakkoorden “groepsakkoorden” te sluiten. De groeperingscriteria zijn dan zowel de plaats als de activiteit. Dit overleg werd gelijkgesteld met onderhandelingen in de onderneming. Deze keuze wordt verstrekt door het feit dat deze situatie slechts in een sector voorkomt (zowel voor arbeiders als bedienden) en geen groot deel van de werkgelegenheid vertegenwoordigt (minder dan 3%).

Gezien deze werkwijze omvat de studie 24 observatie-entiteiten die goed zijn voor 61,9% van de totale werkgelegenheid uit de privésector. Deze entiteiten zijn dus hetzij PC's, hetzij PSC's als ze de functie van een PC uitoefenen. Vanaf nu gebruiken we alleen nog de term “PC” om zonder onderscheid te verwijzen naar deze entiteiten die het sectoriële nationale niveau vormen.

De resultaten betreffende het niveau van de onderhandelingen over het basisloon zijn de volgende:

Tabel 1: Indicator van het besluitvormingsniveau m.b.t. het basisloon

	Sector	Kader	Aanv. Niveau	Onderneming	Niet-geklasseerd	Totaal
Aantal geobserveerde entiteiten	8	3	5	2	6	24
waaronder: niet bevestigde entiteiten	5	1	2	0		8
% werkg. privésector (2007)	18,9%	10,1%	25,4%	0,7%	6,8%	61,9%
% werkg. bestud. populatie	30,2%	16,4%	41,1%	1,2%	11,1%	100,0%

Van de 3 criteria die werden gebruikt om de entiteiten in een van de categorieën onder te brengen, heeft dat van het aantal werknemers met een werkelijk loon dat hoger is dan het sectoriële baremieke loon regelmatig voor problemen gezorgd. Het is meer bepaald vraag A3 "Denkt u dat de meeste werknemers een werkelijk loon hebben dat gelijk is aan of hoger is dan het sectoriële baremieke loon?" die dikwijls onbeantwoord bleef. De onderhandelaars geven vaak aan dat ze hierover geen informatie hebben, maar verstrekken niettemin gegevens die in een bepaalde richting wijzen. Wanneer een van beide partijen niet wenste te antwoorden, maar toch enkele gegevens verstreekte die overeenstemden met het antwoord van de andere partij, werden de PC's ondergebracht bij de overeenkomstige categorie met de vermelding "niet-bevestigd". Als de antwoorden daarentegen verschilden, werden de PC's opgenomen in de laatste rubriek "niet-geklasseerd".

Aan 18⁸ van de 24 bestudeerde PC's kon een profiel worden toegekend, wat overeenkomt met 55,1% van de totale werkgelegenheid uit de privésector of 88,9% van de bestudeerde populatie. In termen van werkgelegenheid is de categorie "aanvullend niveau" de grootste met 41,1% van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie. Als we ervan uitgaan dat de "niet-geklasseerde" PC's een profiel vertonen dat nauw aanleunt bij de PC's van het type "sector" (wat, zo zullen we later zien, de meest waarschijnlijke hypothese is), is het gewicht van de PC's van de categorie "aanvullend niveau" iets kleiner dan dat van de categorie "sector" (t.w. 30,2% +11,1%). De categorie "ondernemingsniveau" is ontegenzeggelijk de kleinste: de paritaire comités van deze categorie vertegenwoordigen amper 1,2% van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie⁹. We kunnen hieruit gemakkelijk afleiden dat de twee entiteiten die zijn opgenomen in deze laatste categorie niet beantwoorden aan het werkgelegenheids criterium (>1%), maar eerder aan het vroeger gebruikte criterium, t.w. het percentage cao's op ondernemingsniveau. Men moet bijgevolg voorzichtig zijn bij de interpretatie van de kruising van deze categorie met andere mechanismen, aangezien deze laatste categorie dus PC's met verschillende kenmerken kan bevatten (omdat ze geselecteerd zijn op basis van een ander criterium).

⁸ Waarvan er 8 als "niet-bevestigd" worden beschouwd (zie vorige alinea).

⁹ We herinneren eraan dat men omzichtig moet omgaan met de extrapolatie van deze cijfers naar de economie in haar geheel, aangezien de gekozen bestudeerde populatie berust op criteria die de extrapolatie kunnen scheeftrekken.

In de categorie "sector" speelt het PC de meest bepalende rol. Deze categorie omvat acht entiteiten, hoewel vijf ervan niet werden bevestigd door de twee partijen. Het grote aantal niet-bevestigde entiteiten in deze categorie kan gedeeltelijk worden verklaard door de aanwezigheid van dezelfde onderhandelaars in verschillende PC's van deze groep. Voor het overige is de perceptie van het soort PC's dat in deze categorie is ondergebracht, gemakkelijk te begrijpen: het gaat om PC's waarin de meeste werknemers volgens de sectoriële loonschaal worden vergoed en waarin ook de verhogingen worden bepaald. Zoals we verder in deze nota zullen bespreken, betekent dit niet dat er geen onderhandelingen zijn binnen het bedrijf, maar wel dat deze geen betrekking hebben op de meerderheid van de werknemers of dat ze gericht zijn op andere looncomponenten dan het basisloon (in de volgende punten krijgt men een idee van de omvang van de andere componenten waarover onderhandeld wordt). Ten slotte bevat deze categorie 2 PC's die zijn onderverdeeld in "historische" PSC's (geval 1) alsook 1 PSC met de functie van een PC (geval 2).

De 3 entiteiten die zijn ondergebracht in de categorie "kader" zijn paritaire comités waarvoor de onderhandelaars denken dat de meeste ondernemingen eigen loonschalen toepassen, of er opnieuw collectief over wordt onderhandeld of niet. De loonstijging wordt evenwel bepaald door de onderhandelingen in het PC: hetzij expliciet via de vaststelling van een maximumenveloppe voor het overleg binnen de onderneming, hetzij door een marktverschijnsel wanneer alle ondernemingen de beslissingen van het PC volgen zonder de vastgestelde stijgingsbedragen of -percentages te overschrijden. Sommige van deze paritaire comités bestaan uit paritaire subcomités, die evenwel niet als een prioritaire plaats van onderhandelingen worden beschouwd (gevallen 1 en 3).

De categorie "aanvullend niveau" is waarschijnlijk de meest complexe. Het gaat om entiteiten waarin op sectorieel niveau wordt onderhandeld over de vaststelling van zowel een loonschaal (of een minimumloon) als (baremieke en werkelijke) loonstijgingen. In werkelijkheid hebben de meeste werknemers evenwel een werkelijk loon dat hoger ligt dan de sectoriële loonschaal (of het minimumloon). Het werkelijke loon stijgt ook sneller dan het sectoriële baremieke loon. De onderneming speelt in deze categorie dus een belangrijke rol in de vaststelling van de lonen. Onze studie stelt ons evenwel niet in staat vast te stellen in hoeverre het gaat om collectieve onderhandelingen binnen de onderneming, om individuele onderhandelingen (bv. als het aantal kaderleden groot is) of nog om loonconcurrentie (de werkgever die zelf beslist om zijn werknemers beter te verlonen). Volgens de antwoorden van de onderhandelaars spelen deze drie factoren een al dan niet grote rol, afhankelijk van de bestudeerde entiteit. Wat de paritaire subcomités betreft, vinden we in deze categorie twee gevallen: het bestaan van "historische" PSC's (geval 1) en PSC's die zich vrijwillig verenigen (geval 4).

Zoals hierboven al werd opgemerkt, is het laatste PC-profiel vrij zeldzaam: het gaat hier om slechts twee paritaire comités, die een klein gedeelte van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie vertegenwoordigen (1,2%). In deze entiteiten worden erg weinig beslissingen over geldelijke zaken genomen, omdat dit domein als het voorrecht van de ondernemingen wordt beschouwd. Hoewel het een sectorieel minimumloon kan vaststellen, is het paritair comité alleen via intentieverklaringen (bijvoorbeeld m.b.t. de norm) betrokken bij de vaststelling van het werkelijke loon en onderhandelt het niet over het bedrag. Deze paritaire comités zijn niet onderverdeeld in subcomités.

De entiteiten die niet konden worden geklasseerd, hebben alle hetzelfde profiel: paritaire comités waar het sectoriële niveau zeker een rol speelt (een functieclassificatie, een loonschaal en de verhoging ervan worden vastgesteld door het PC), maar waarvoor men niet kan bepalen of dit het overheersende niveau is voor de meeste werknemers. Het is dus het antwoord op vraag A3 dat hetzij verschilt voor de vakbondsafgevaardigden en de werkgevers, hetzij onbeantwoord blijft door een van beide partijen en waarbij de gegeven indicaties niet overeenstemmen met het antwoord van de andere partij. A priori zouden deze PC's tot de categorieën "sector", "kader" of "aanvullend niveau" kunnen behoren, afhankelijk van de ontwikkeling van de werkelijke lonen. Verderop in de resultaten zal evenwel blijken dat alle kenmerken van deze 6 PC's overeenstemmen met de kenmerken van de PC's van het type "sector" (zowel individueel als gemiddeld gezien).

In het algemeen blijken deze resultaten m.b.t. de rol van de onderneming in bepaalde PC-categorieën coherent te zijn met die van de recente studie van de NBB (Durant, Du Caju en Delhez (2008))¹⁰, volgens welke meer dan de helft van de ondernemingen voor bepaalde categorieën werknemers (administratief bedienden, hooggeschoolde bedienden en geschoolde arbeiders en ploegbazen) lonen meent te betalen die hoger liggen dan de sectoriële baremieke lonen (resp. 54, 63 en 50%)¹¹.

Zoals hierboven werd vermeld, geeft het feit dat de onderneming een rol speelt in de vaststelling van het basisloon niet aan of dat gebeurt via collectieve of individuele onderhandelingen dan wel via een eenzijdige beslissing van de werkgever. De kruising met de indicator van de Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES), t.w. het percentage werknemers dat valt onder een ondernemingscao over loon of arbeidsduur, is hieromtrent interessant. Uit de vergelijking blijkt immers dat onze indicator, afgezien van enkele uitzonderingen, overeenstemt met bepaalde antwoordschijven van de SES-indicator¹².

Tabel 2: SES-indicator (% van de werknemers met een ondernemingscao), naar PC-categorie

	Sector	Kader	Aanv.niv.	Onderneming	Niet-geklasseerd
Aantal geobserveerde entiteiten	7	3	5	2	4
SES-indicator 2006	0 - 40%	35-50%	35-70%	> 75%	10-20%
Aantal uitzonderingen	0	1	1	0	0

Noot: Aangezien een van de acht bestudeerde entiteiten in de categorie "sector" een PSC is en de SES-enquête geen informatie geeft over dit onderhandelingsniveau, vermeldt de tabel slechts 7 entiteiten. Hetzelfde geldt voor de categorie "niet-geklasseerd" (4 i.p.v. 5).

¹⁰ Deze studie heeft betrekking op een steekproef van 4088 ondernemingen (waarvan er 1431 de vragenlijst hebben beantwoord) met minstens 5 werknemers die actief zijn in de bouwsector, de verwerkende nijverheid, de handel, de sector dienstverlening aan bedrijven, de financiële instellingen en de energiesector.

¹¹ In de vraag is niet nader bepaald of men alleen over de basislonen of ook over het variabele deel van het loon spreekt.

¹² Ter herinnering, de Loonstrucuturenquête heeft alleen betrekking op de Nace-sectoren C tot K en op de ondernemingen met minstens 10 werknemers. Hoewel men ervan kan uitgaan dat ondernemingscao's minder voorkomen in kleine ondernemingen, kan deze steekproef meebrengen dat de werknemers met een ondernemingscao oververtegenwoordigd zijn.

Uit deze tabel blijkt dat, in de zeven bestudeerde entiteiten van de categorie "sector", 0 tot 40% van de werknemers valt onder een ondernemingscao. Het cijfer 0 op de derde regel betekent dat geen enkele entiteit een uitzondering vormt. Deze percentages stemmen, net zoals die van de categorie "ondernemingsniveau", perfect overeen met de bovenstaande analyse volgens welke het belangrijkste niveau in de loonvorming respectievelijk het paritair comité of de onderneming is. De kruising van de gegevens brengt evenwel aan het licht dat de collectieve loononderhandelingen in de twee PC's van de categorie "ondernemingsniveau" een impact hebben op het loon van de overgrote meerderheid van de werknemers.

De resultaten van de categorie "aanvullend niveau" kunnen worden geïnterpreteerd als volgt: in de meeste entiteiten (4/5) heeft het collectief overleg binnen de onderneming een impact op het loon of de arbeidsduur van een aanzienlijk deel van de werknemers (35 tot 70%). In een entiteit ligt dit percentage beduidend lager. Deze vaststelling geeft aan dat het collectief overleg binnen de onderneming geen randfenomeen is, hoewel het niet het enige mechanisme blijkt te zijn: voor een niet te verwaarlozen deel van de werknemers lijken de collectieve onderhandelingen binnen het bedrijf geen invloed te hebben op het loon, al hebben de meeste werknemers in deze categorie een werkelijk loon dat hoger ligt dan het sectoriële baremieke loon (dit is vooral zichtbaar in de entiteit die een uitzondering vormt). Het is dus waarschijnlijk dat de lonen in deze PC-categorie ook door individuele onderhandelingen – eventueel na collectieve onderhandelingen - worden bepaald of via het marktloon (het werkelijke loon is dan hoger dan het baremieke loon in de onderneming).

De resultaten van de categorie "kader", daarentegen, zijn verrassender: In deze categorie verwacht men immers dat de loonschalen voor de meeste werknemers worden vastgesteld in cao's op ondernemingsniveau. Het enveloppesysteem dat in bepaalde PC's werd ingevoerd, zou het aantal cao's op ondernemingsniveau ook moeten doen toenemen. Dit blijkt niet zo te zijn in twee van de drie bestudeerde PC's, aangezien minder dan 50% van de werknemers een ondernemingscao heeft. In het derde PC gaat het wel om meer dan 50%, wat coherent is met de kenmerken van de categorie. Een mogelijke interpretatie is dat de personen die de SES-vragenlijst hebben beantwoord alleen rekening hebben gehouden met de recente onderhandelingen (als er waren) en niet noodzakelijk oude cao's (die nochtans nog steeds van kracht zijn) over de loonschalen in de onderneming hebben vermeld. Als men er bovendien van uitgaat dat de enveloppesystemen alleen in de grote ondernemingen bestaan, lijkt het mogelijk dat het collectief overleg binnen de onderneming geen 50% van de werknemers van de sector betreft, aangezien het overgrote deel van de werknemers (bijna 90%) van deze PC's actief is in ondernemingen met minder dan 50 werknemers.

3.2 Premies

De overeenkomsten gaan niet alleen over het basisloon, maar bevatten meestal ook verschillende bepalingen over een tweede vorm van verloning, t.w. premies. Voor een beter begrip hebben we ze in twee categorieën onderverdeeld: vaste en variabele premies. De vaste premies zijn op hun beurt opgesplitst in lineaire en niet-lineaire premies en voor de variabele premies maken we een onderscheid tussen individuele en collectieve premies. De precieze definities van deze vier subgroepen vindt u in de bijgevoegde woordenlijst. Opgelet, met de vaste premies worden hier alleen de recurrente premies bedoeld; de "eenmalige premies", die soms worden toegekend als een vorm van verhoging van de koopkracht, zijn niet opgenomen in de tabel. De geïnteresseerde lezer vindt evenwel alle informatie bij de bespreking van de derde indicator (punt 5.d - gebruik van niet-recurrente verloningen).

De vragenlijst informeerde naar de soorten premies die in het paritair comité worden vastgelegd alsook naar de perceptie van de onderhandelaars m.b.t. het belang ervan binnen de onderneming. De antwoorden kunnen worden samengevat als volgt:

Tabel 3: soorten premies die per PC-categorie worden vastgelegd

	Sector	Kader	Aanv. niv.	Onderneming	Niet-geklasseerd	Totaal
Op sectorniveau (gemiddeld aantal premies)						
Lineaire vaste premies	> 1	< 1	1	0	>1	>1
Niet-lineaire vaste premies	> 3	< 1	< 1	0	> 3	> 2
Collectieve variabele premies	0	0	0	0	0	0
Individuele variabele premies	0	0	0	0	0	0
In de onderneming (meest courante antwoord van de onderhandelaars)						
Lineaire vaste preies	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Niet-lineaire vaste premies	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Collectieve variabele premies	a: 88%	b: 66%	a - z	b:100%	a:100%	a: 67%
Individuele variabele premies	a: 75%	b: 66%	a-z	b:100%	a: 66%	a: 54%

-a: dit soort premie bestaat niet / dit soort premie heeft geen betrekking op de meerderheid van de werknemers / dit soort premie komt weinig voor in de sector

-b: deze premies worden vaak gebruikt in de ondernemingen / deze premies zijn gangbaar in de ondernemingen van de sector

-z: men beschikt niet over informatie

Wat de vaste premies betreft, geeft deze tabel eerst het gemiddeld aantal lineaire of niet-lineaire premies weer dat op sectorieel niveau wordt vastgelegd.. De paritaire comités van de categorie "sector" bv. onderhandelen gemiddeld over meer dan een lineaire premie en over meer dan drie niet-lineaire premies. De PC's van de categorie "ondernemingsniveau", daarentegen, hebben lineaire noch niet-lineaire premies. Het gaat om een gemiddelde dat niet gewogen is voor de werkgelegenheid, aangezien het de bedoeling is een link te leggen tussen deze beslissingen en de onderhandelingsstructuur. Om voor de hand liggende berekeningsredenen zijn deze gemiddelden ook niet gewogen voor de grootte van de premies (zowel een 13e maand als een jaarlijkse premie van 70€ telt als een lineaire premie).

Een eerste vaststelling is dat er meer verschillende niet-lineaire dan lineaire vaste premies bestaan voor de bestudeerde populatie in haar geheel. Dit betekent dat de partners vaker¹³ kiezen voor premies die worden bepaald door de arbeidsvoorwaarden dan premies die zonder onderscheid aan elke werknemer worden toegekend. Gemiddeld bestaat er voor de hele bestudeerde populatie immers 1,125 lineaire premie per PC, tegenover 2,25 niet-lineaire.

Interessant is ook dat de PC's van de categorie "sector" duidelijk meer vaste (zowel lineaire als niet-lineaire) premies bepalen dan die van de categorie "ondernemingsniveau". Als het PC een doorslaggevende rol speelt in de vaststelling van het basisloon, blijkt het ook een grotere rol te hebben in de vastlegging van vaste premies. De cijfers voor de groepen "kader" en "aanvullend niveau" liggen tussen deze twee uitersten, wat erop wijst dat de premies in deze gevallen niet als het voorrecht van de ondernemingen worden beschouwd, maar dat ze minder vaak gebruikt worden en minder gediversifieerd zijn dan bij de paritaire comités die tot de categorie "sector" behoren.

In bepaalde gesprekken werd ook gepeild naar de mate waarin over deze premies of over andere vormen van aanvullende premies opnieuw wordt onderhandeld binnen de onderneming, maar het aantal antwoorden volstaat niet om hier te worden besproken. Daarom geeft de tabel voor deze twee regels aan dat de informatie niet beschikbaar is (N.A.). Dit is in de meeste gevallen vooral te wijten aan het feit dat de onderhandelaars beweerden over onvoldoende informatie te beschikken om op deze vraag te antwoorden.

¹³ Zoals hierboven al werd aangehaald, betekent dit niet noodzakelijk dat hun totale kostprijs groter is, want de informatie werd niet gewogen voor de grootte van de premie.

Alvorens de antwoorden m.b.t. de variabele premies te analyseren, is het leerzaam de informatie over de vaste premies te kruisen met de RSZ- en SES-gegevens over het bedrag van een deel van de betaalde premies. Tabel 4 vermeldt drie soorten premies die in deze gegevens aan bod komen. De eerste, "algemene premie" genoemd, is gebaseerd op de variabele "premie" uit het datawarehouse van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid. Het gaat om de lineaire vaste premies alsook om een reeks variabele premies (deelname in de winst, gratificatie...) indien op deze laatste sociale bijdragen worden berekend. De tweede premie is gebaseerd op de in de SES-enquête beschikbare gegevens i.v.m. overuren. Het bedrag bevat zowel het basisloon als de bonus voor overuren. De derde regel, ten slotte, heeft betrekking op de premies die worden betaald voor nacht- en ploegenarbeid (ook op basis van de SES-enquête). Het voorgestelde percentage komt overeen met het gemiddelde aandeel – gemiddeld voor alle PC's van de categorie - van de premies in het loon van een voltijdequivalent van de sector.

Tabel 4: Grootte van de betaalde premies, in percenten van het loon (berekening in voltijdequivalenten)

	Sector	Kader	Aanv. niv.	Onderneming	Niet-geklass.
Algemene premies	9,0%	13,3%	13,0%	12,3%	10,4%
Premies voor overuren	0,7%	0,4%	0,4%	0,7%	0,6%
Premies nachtarbeid/weekendwerk	0,8%	1,3%	1,2%	4,1%	0,7%

Bronnen: RSZ en SES, eigen berekeningen, 2006

Aan de hand van deze tabel stellen we twee belangrijke zaken vast. Ten eerste vinden we in de PC's waar op sectorieel nationaal niveau geen enkele beslissing over premies wordt genomen (d.w.z. de PC's van de categorie "ondernemingsniveau"¹⁴) een percentage dat niet gelijk is aan nul. Dit betekent dat de premies in dit geval op het niveau van de onderneming worden vastgelegd (al dan niet na onderhandelingen). De tweede vaststelling heeft te maken met de grootte van deze premies: men merkt immers een bijna tegenovergestelde tendens op tussen het gemiddeld aantal niet-lineaire premies dat door het PC wordt bepaald (vorige tabel) en het aandeel van sommige daarvan (d.w.z. van die waarvoor we informatie hebben: overuren, nacht- of ploegenarbeid) in het loon. Dit suggereert dat ofwel het bedrag van de premies omgekeerd evenredig is met het gemiddeld aantal premies, ofwel de onderneming ook nieuwe of grotere premies vaststelt. Men moet evenwel opletten met de interpretatie van de "algemene premie", die ook variabele premies bevat, welke een ander profiel hebben in de vier categorieën (zie verder). In globa suggereert deze tabel dus dat op het niveau van de onderneming ook premies worden vastgelegd, die blijkbaar zelfs groter zijn.

Wat de variabele premies betreft, blijkt uit tabel 3 dat geen enkel van de bestudeerde PC's zo(n) (collectieve of individuele) premie toekent¹⁵. Deze blijven dus het voorrecht van de ondernemingen. De volgende vraag ging over de perceptie van de onderhandelaars m.b.t. het gebruik ervan in de ondernemingen van de sector. De meeste onderhandelaars gaven aan dat ze niet over precieze cijfers beschikten of geen indicaties hadden over de bedragen, maar hun antwoorden gingen wel een bepaalde richting uit. In die zin waren er in feite 3 soorten antwoorden:

-a: Dit soort premie bestaat niet / dit soort premie heeft geen betrekking op de meerderheid van de werknemers / dit soort premie komt weinig voor in de sector.

¹⁴ Ter herinnering, deze PC's vertegenwoordigen een klein gedeelte van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie en aangezien ze geselecteerd zijn op basis van een ander criterium kan dit resultaat niet worden geëxtrapoleerd naar de populatie in haar geheel.

¹⁵ Dit soort premies bestaat wel in bepaalde PC's die niet zijn opgenomen in de bestudeerde populatie.

-b: Deze premies worden vaak gebruikt in de ondernemingen / deze premies zijn gangbaar in de ondernemingen van de sector.

-z: Men beschikt niet over informatie.

In tabel 3 kunnen we dus zien dat antwoord a het vaakst (voor 16 van de 24 bestudeerde PC's, dus 67% van de bestudeerde populatie) gegeven werd: in het algemeen worden blijkbaar weinig collectieve variabele premies toegekend in de ondernemingen. Het overheersende antwoord is evenwel niet hetzelfde als we de gegevens uitsplitsen naar PC-categorie. Antwoord a komt duidelijk veel vaker voor (88% van de bestudeerde populatie) bij de PC's van de categorie "sector", terwijl de ondernemingen van de twee PC's van de categorie "ondernemingsniveau" regelmatig gebruik blijken te maken van deze premies. Twee van de drie PC's van de categorie "kader" doen er blijkbaar vaak een beroep op, terwijl een van de meest gegeven antwoorden in de categorie "aanvullend niveau" het gebrek aan informatie is. Hoewel 40% van de bestudeerde populatie van de PC's van het "aanvullend niveau" antwoordde dat deze premies weinig (of zelfs niet) worden toegekend, is het niettemin belangrijk op te merken dat dit antwoord duidelijk minder opvallend is dan in de categorie "sector" (88% van de PC's).

In België worden dus wel degelijk collectieve variabele premies toegekend, maar de omvang van het fenomeen (of in ieder geval de perceptie ervan) varieert afhankelijk van het onderhandelingsniveau.

Voor de individuele variabele premies werden voornamelijk dezelfde antwoorden gegeven als voor de collectieve variabele premies. Het gewicht van deze antwoorden is evenwel, zowel voor de bestudeerde populatie in haar geheel als voor bepaalde categorieën, minder belangrijk. Dit is vooral toe te schrijven aan een groter aantal antwoorden van het type "z" (gebrek aan informatie). Het fenomeen mag dan in bepaalde ondernemingen bestaan, het lijkt dus minder bekend te zijn bij de onderhandelaars.

We kunnen bijgevolg besluiten dat het belang van de beslissingen die in de paritaire comités over de (lineaire en niet-lineaire) vaste premies worden genomen, blijkbaar contrasteert met (de perceptie van) het belang van de variabele premies die de ondernemingen toekennen. Als het paritair comité een hoofdrol speelt in de vaststelling van het basisloon, neemt het in het algemeen ook meer beslissingen over de (lineaire en niet-lineaire) vaste premies, terwijl variabele premies minder gebruikelijk lijken te zijn in de ondernemingen.

3.3 Andere voordelen

Zoals de definitie aangeeft, zijn andere voordelen "verloningsvormen die niet in geld of niet rechtstreeks aan de werknemer worden toegekend".

Deze voordelen kunnen in drie categorieën worden uitgesplitst:

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

Voor het eerste voordeel, dat bij benadering overeenstemt met de totale (verplichte) aanvullende bijdragen die door de werkgevers van de sector worden betaald, beschikken we voor elke bestudeerde entiteit over vrij precieze informatie:

Tabel 5: Aanvullende sectoriële sociale bijdragen, per PC-categorie

	# geobserveerde entiteiten	0 - 1%	1 - 10%	> 10%
Sector	8	3	3	2
Kader	3	1	2	0
Aanv. Niveau	5	5	0	0
Onderneming	2	2	0	0
Niet-geklasseerd	6	2	2	2
Totaal van de bestudeerde populatie	24	13	7	4

Meer dan de helft van de bestudeerde entiteiten heeft het totaal van de aanvullende sociale bijdragen op minder dan 1% van de loonmassa vastgelegd. In de categorieën "aanvullend niveau" en "ondernemingsniveau" zijn zelfs alle entiteiten in dat geval. De hoogste percentages (meer dan 10%) vindt men altijd terug in de entiteiten waar de eindejaarspremies (of 13e maand) in een fonds worden samengebracht en nadien verdeeld. Dit is enkel het geval in de PC's van de categorieën "sector" of "niet-geklasseerd".

Dit schema blijkt dus coherent te zijn met de profielen die i.v.m. het niveau van de onderhandelingen over het basisloon werden afgebakend: wanneer het PC een beslissende rol speelt in de vaststelling van het basisloon, liggen de aanvullende sociale bijdragen die door dat niveau worden bepaald vaak hoger. Deze informatie moet uiteraard omzichtig worden geïnterpreteerd. Dit betekent bv. niet dat de ondernemingen van de categorie "sector" noodzakelijkerwijze meer kosten hebben dan die van de categorie "ondernemingsniveau". Het is nl. mogelijk dat de voordelen die door de PC's van het type "sector" in het PC zijn bepaald, ook in de ondernemingen uit andere categorieën bestaan, waar ze dan eenvoudigweg op het niveau van de onderneming zelf werden vastgelegd. Deze informatie heeft dus nog altijd betrekking op de organisatie van het overleg en de besluitvorming en geeft geen overzicht van de werkelijke kosten.

Voor de andere soorten voordelen (t.w. de toekenning van maaltijdcheques en de bijdragen aan particuliere verzekeringsinstellingen) beschikken we spijtig genoeg niet over voldoende precieze antwoorden om te weten in hoeverre de ondernemingen gebruik maken van deze verloningsvormen. De perceptie van de onderhandelaars op dit vlak blijkt te onduidelijk om conclusies te kunnen trekken. Evenwel moet worden opgemerkt dat een van de 24 bestudeerde PC's op zijn niveau voor alle werknemers van de sector voorziet in de betaling van maaltijdcheques.

3.4 Besluit

Hoewel België vaak wordt voorgesteld als een land waar het paritair comité het belangrijkste overlegniveau is, blijkt uit een meer gedetailleerde beschrijving van de onderhandelingsstructuren dat dit algemene beeld moet worden genuanceerd.

Vooreerst kan het basisloon volledig of gedeeltelijk door de onderneming worden vastgesteld. Over het geheel genomen constateert men nl. dat het basisloon voor 58,7% van de werknemers uit de bestudeerde populatie (d.w.z. 36,2% van de werkgelegenheid uit de privésector) ten minste gedeeltelijk door dit niveau wordt bepaald. Afhankelijk van de mate van betrokkenheid hebben we drie verschillende gevallen geïdentificeerd, die overeenstemmen met de categorieën "kader", "aanvullend niveau" en "ondernemingsniveau". In de categorie "sector" wordt het basisloon voor de meeste werknemers van het paritair comité door het PC zelf bepaald. Uit de verdere analyse blijkt dat de manier waarop het loon in de ondernemingen wordt vastgesteld, kan verschillen: collectief overleg bestaat vooral in de PC's van het type "ondernemingsniveau" en, in mindere mate, van het type "aanvullend niveau". Op basis van de beschrijving van de werking van elk PC werd ten slotte de mogelijkheid geopperd om de onderhandelingsniveaus te "polariseren" in twee punten (het PC en de onderneming), aangezien alle andere onderhandelingsniveaus met een van deze twee niveaus kunnen worden gelijkgesteld.

Uit de verdere beschrijving blijkt dat de andere verloningsvormen ook niet altijd door het PC worden bepaald. De analyse over de besluitvorming m.b.t. de premies leert ons immers dat, hoe belangrijker de rol van het PC is in de vaststelling van het basisloon, hoe meer het betrokken is bij de invoering van (lineaire of niet-lineaire) vaste premies. In de PC's waar weinig beslissingen over het basisloon worden genomen, worden ook weinig vaste premies toegekend. De variabele premies, daarentegen, worden helemaal niet gebruikt door de PC's, maar blijken vaker te worden toegekend in bedrijven die vallen onder PC's waarin de ondernemingen een grotere beslissingskracht hebben. Als we, ten slotte, de andere voordelen en meer bepaald de aanvullende sociale bijdragen bestuderen, stellen we hetzelfde vast: in de PC's die behoren tot een categorie waarin het PC een grotere rol speelt in de vaststelling van het basisloon, worden vaker hogere bijdragepercentages opgetekend.

Er konden in deze studie spijtig genoeg geen resultaten worden voorgelegd over bepaalde punten, zoals het belang van mogelijke nieuwe onderhandelingen over premies binnen de onderneming alsook de toekenning van andere voordelen, waaronder maaltijdcheques en bijdragen aan een particuliere verzekeringsinstelling.

De vier gecreëerde categorieën blijken evenwel coherent en verschaffen wezenlijke aanvullende informatie. De resultaten stemmen ook overeen met die van de recente studies van het WDN-NBB. Zoals werd aangegeven op p. 8, moet men evenwel vermijden de weging van elke categorie te extrapoleren naar de economie in haar geheel, aangezien dit scheeftrekkingen kan meebrengen. Ten slotte vertonen de PC's die tot het residu "niet-geklasseerd" behoren dezelfde kenmerken als de PC's van de categorie "sector". Vanaf nu zal de studie dus alleen gaan over de gedefinieerde categorieën, waarbij men er van uit mag gaan dat de "niet-geklasseerde" PC's kunnen worden toegevoegd aan de categorie "sector".

4 Resultaten: beschrijving van de koppelingsmechanismen

Zoals uitvoeriger in de nota "typologie" wordt uiteengezet, is het Belgische onderhandelingsstelsel met name gebaseerd op twee wetten (die van 1968 en die van 1996) die een gecoördineerde besluitvormingsstructuur invoeren. De vraag die ons hier bezighoudt is dan "hoe de actoren van de verschillende entiteiten (op hetzelfde of op een ander niveau) hun plaats vinden in deze structuur of, meer bepaald, welke mechanismen worden ingesteld om de dialoog (de uitwisseling van informatie) tussen de entiteiten mogelijk te maken en er voor te zorgen dat de algemene structuur wordt nageleefd. We buigen ons m.a.w. over de sociaaleconomische werking van ons stelsel binnen de uiteengezette juridische structuur." (zie nota "typologie", punt 4).

Hiertoe hebben we alle verzamelde informatie gegroepeerd via de vaststelling van vier mechanismen: de mechanismen die aanwezig zijn binnen de representatieve organisaties (van zowel de werknemers als de werkgevers), de clausule van sociale vrede (en de perceptie ervan), het enveloppesysteem of het stelsel van het gelijkwaardige voordeel en, ten slotte, het kopie-effect.

Zoals nog zal worden verduidelijkt, bestaat de moeilijkheid m.b.t. deze mechanismen erin dat hierover tijdens de gezamenlijke vraaggesprekken geen specifieke vraag werd gesteld. Er werden dus weliswaar een aantal nuttige gegevens verzameld, maar het is bijgevolg niet altijd mogelijk de statistische betekenis ervan te interpreteren. Deze precisering zal waar nodig worden gemaakt.

4.1 Mechanismen binnen de representatieve organisaties

Een eerste mechanisme in deze categorie zou de interne werking van de organisaties kunnen zijn d.m.v. algemene vergaderingen om ontwerpakkoorden goed te keuren of via een formeel vastgesteld mandaatsysteem. Dit mechanisme komt in deze studie niet aan bod, omdat het betrekking heeft op de gezamenlijke bestudeerde PC's, waardoor het algemeen geschetste beeld dus niet kan worden genuanceerd. Voor een verfijndere perceptie van deze werking zou evenwel een aanvullende studie kunnen worden uitgevoerd.

Voorts konden op basis van de vraaggesprekken twee andere afzonderlijke mechanismen worden waargenomen: het eerste bestaat erin aan de sectoriële onderhandelaars (die dus in het PC aanwezig zijn) een plaats te geven in de bedrijfsonderhandeling. Het gaat er niet noodzakelijk om hun de rol van onderhandelaar toe te kennen, maar eerder hun een "adviserende" functie te geven. Dit mechanisme maakt uiteraard een grotere coherentie mogelijk tussen de akkoorden die worden gesloten in het PC en de akkoorden die vervolgens in de ondernemingen worden bereikt. Het kwam aan bod in een PC van het type "aanvullend niveau", maar deze informatie kon niet worden geëxtrapoleerd aangezien de andere onderhandelaars niet over dit mechanisme werden ondervraagd. Het tweede mechanisme, van zijn kant, speelt zich af tussen verschillende ondernemingen: de onderhandelingen van verschillende bedrijven kunnen door dezelfde vertegenwoordigers worden gevoerd, wat bij deze laatste tot een zekere homogenisering leidt. Het komt aan vakbondszijde immers vrij vaak voor dat dezelfde personen de overeenkomsten ondertekenen aangezien een CAO volgens de wet moet worden getekend door een persoon met een specifiek mandaat, m.a.w. door een vakbondssecretaris (en niet door een

vakbondsafgevaardigde)¹⁶. Het gaat dus vaak over de gewestelijke vakbondssecretaris, die dan voor alle bedrijven van de regio werkt. We kunnen ons echter niet uitspreken over het effect van de aanwezigheid van dezelfde onderhandelaar in verschillende ondernemingen, omdat over dit mechanisme aan de verschillende onderhandelaars geen specifieke vraag werd gesteld.

Ten slotte moet worden gepreciseerd dat er nog een laatste mechanisme bestaat, dat nauw verwant is aan bepaalde "kopiemechanismen" die hieronder uitvoeriger worden besproken. Sommige onderhandelaars kunnen namelijk zitting hebben in verschillende PC's, of die nu daadwerkelijk gezamenlijk onderhandelen of er enkel een vorm van verwantschap wordt vastgesteld. In dat geval lijkt het zeker dat de aanwezigheid van dezelfde personen (minstens op één van de twee banken) een vorm van coherentie mogelijk maakt tussen de overeenkomsten die in verschillende entiteiten worden gesloten.

4.2 *Clausule van sociale vrede*

Zoals in de nota "typologie" wordt uitgelegd, wordt de clausule van sociale vrede als impliciet in elke collectieve overeenkomst beschouwd. Toch blijkt dat ze, volgens de onderhandelaars, bijna altijd expliciet tot uitdrukking wordt gebracht aan het einde van de overeenkomst. De manier waarop ze wordt opgesteld is immers doorgaans niet neutraal en maakt het mogelijk er een min of meer bindend karakter aan te geven. De partners kunnen inderdaad besluiten het relatieve karakter (indien de clausule enkel geldt voor de onderwerpen die de overeenkomst behandelt) of het absolute karakter (in het tegengestelde geval), alsook het besluitvormingsniveau waarop de clausule betrekking heeft (is de clausule ook van toepassing op de subsectoriële niveaus?) expliciet te vermelden.

We hebben bijgevolg de verschillende clausules van sociale vrede gerangschikt volgens hun aard. Dit leverde de volgende rangschikking op:

0. We beschikken niet over informatie over de inhoud van de clausule.
1. De clausule is relatief (de clausule van sociale vrede stipuleert dat ze enkel geldt voor de in het akkoord behandelde onderwerpen) en is niet expliciet bindend voor de lagere niveaus (er wordt dan ook niets gezegd over de andere onderhandelingsniveaus).
2. We weten dat een van de twee aspecten niet expliciet bindend is (de clausule is dus ofwel relatief, of ze geeft niet aan of ze voor een subsectorieel niveau geldt). Het andere kan niet worden geïnterpreteerd. Het kan bv. een formulering betreffen waarin niets wordt gepreciseerd over de andere onderhandelingsniveaus (in dat geval weten we dat het niet expliciet bindend is) en waarin wordt aangegeven dat "de sociale vrede zal worden gehandhaafd". Deze formulering kan niet worden geïnterpreteerd: we weten niet of ze van toepassing is op elk onderwerp of alleen op de onderwerpen die in de overeenkomst aan bod komen.
3. Minstens één van de aspecten van de clausule is bindend: er wordt uitdrukkelijk aangegeven dat ze absoluut is of dat ze geldt voor de andere besluitvormingsniveaus. Het andere aspect is ofwel niet expliciet bindend, of kan niet worden geïnterpreteerd.
4. De clausule is absoluut en vermeldt dat ze ook voor de verschillende subnationale niveaus geldt.

¹⁶ Zie in dit verband de fod WASO (2003).

Deze rangschikking blijft delicaat, in zoverre duidelijk blijkt dat de interpretatie van de clausule alleen de partners toekomt. Een formulering van het type 1 betekent daarom nog niet dat de clausule niet ook in de bedrijven wordt nageleefd, terwijl een formulering van het type 4 deze perceptie zo te zien evenmin garandeert. Uit de vraaggesprekken met de onderhandelaars kon overigens worden afgeleid dat de twee onderhandelingsbanken in de meeste entiteiten uiteenlopende nuances aanbrengen. Blijkbaar is deze rangschikking echter de enige « objectieve » (aangezien ze gebaseerd is op de tekst van de clausule) en de enige doordachte die kon worden opgemaakt. Ze levert de volgende resultaten op ¹⁷.

Tabel 6: Type van sociale clausule naar categorie van paritair comité

	Sector	Kader	Aanv. niveau	Onderneming	Niet-geklass.	Totaal
Aant. waargenomen entiteiten	8	3	5	2	6	24
Type 1	0	0	2	2	0	4
Type 2	2	0	0	0	0	2
Type 3	4	1	3	0	6	14
Type 4	1	2	0	0	0	3
Geen info	1	0	0	0	0	1
Totaal	8	3	5	2	6	24

De meest gangbare formule is kennelijk die van het type 3: we weten dat de formule expliciet bindend is voor minstens één van de aspecten, het andere wordt niet bepaald of is niet bindend. In dit geval geven alle in deze categorie opgenomen formules aan dat de clausule van sociale vrede ook geldt op bedrijfsniveau. Een interessante vaststelling is overigens dat 17 van de 24 geanalyseerde entiteiten (d.i. 74 % van de bestudeerde populatie) vermelden dat de clausule ook op (minstens) één ander niveau dan het paritair comité moet worden nageleefd.

Het is tevens interessant op te merken dat de meest extreme formules zich uitsluitend in bepaalde categorieën bevinden: de meest bindende zijn te vinden in de eerste twee categorieën, terwijl de twee minst bindende in de laatste twee voorkomen. Ook het omgekeerde is waar (de categorieën “sector” en “kader” hebben geen clausules van het type 1, terwijl de categorieën “aanvullend niveau” en “ondernemingsniveau” geen clausule van het type 4 hebben). Al moet deze indicator met de nodige voorzichtigheid worden gehanteerd (aangezien de formulering en de interpretatie van de clausules van sociale vrede, zoals al gezegd, twee verschillende zaken zijn), toch ziet het er naar uit dat we hieruit kunnen afleiden dat expliciet melding wordt gemaakt van een meer bindend karakter in de clausules van sociale vrede in de PC's waar dit niveau een belangrijkere plaats inneemt bij de loononderhandelingen.

¹⁷ Genoteerd moet worden dat één van de twee banken, voor één van de PC's, heeft aangegeven dat de overeenkomsten aan het einde van de tekst geen expliciete clausule van sociale vrede bevatten, en dat deze clausule impliciet is verwerkt in de formulering van andere clausules. Omdat er in dit PC toch cao's werden gevonden met een expliciete clausule van sociale vrede, werd dit PC alsnog in de tabel opgenomen.

4.3 *Het enveloppesysteem en het systeem van het gelijkwaardige voordeel*

Er zij aan herinnerd dat het enveloppesysteem en het systeem van het gelijkwaardige voordeel twee mechanismen zijn waarmee een bepaalde onderhandeling kan plaatsvinden binnen de onderneming (zie definities in de bijlage). Qua effect bestaat het verschil tussen beide mechanismen erin dat het systeem met een vaste enveloppe op zich een plafond vaststelt dat tijdens de bedrijfsonderhandelingen niet mag worden overschreden. Het systeem van het gelijkwaardige voordeel heeft daarentegen betrekking op een welbepaald voordeel, maar legt geen voorwaarde op voor de rest van de onderhandeling.

Het bestaan van dit type van mechanisme varieert sterk naar gelang van de bestudeerde categorieën:

Tabel 7: Enveloppesysteem en systeem van het gelijkwaardige voordeel, naar categorie van paritair comité.

	Sector	Kader	Aanv. niveau	Onderneming	Niet-geklass.	Totaal
Aant. waargenomen entiteiten	8	3	5	2	6	24
Enveloppesysteem	2	2	(0) (1)	0	0	(4) (5)
Syst. van het gelijkwaardige voordeel	2	1	(4) (5)	0	2	(9) (10)

Sommige paritaire comités hanteren terzelfder tijd een systeem van het gelijkwaardige voordeel en een enveloppesysteem. In totaal zijn dus 11 entiteiten betrokken bij deze systemen, wat neerkomt op 66,6% van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie, die goed is voor 41,2 % van de werkgelegenheid van de privésector. In deze cijfers wordt geen rekening gehouden met het PC waarvoor de standpunten van de partners tegengesteld zijn (antwoord tussen haakjes gezet in de tabel)¹⁸. Het enveloppesysteem is verhoudingsgewijs het meest gebruikt in de PC's van het "kadertype". Dat heeft met name te maken met de definitie van deze categorie, want de vaststelling van een enveloppe binnen het PC is één van de twee manieren om ervoor te zorgen dat de door de sector vastgestelde stijging daadwerkelijk wordt toegepast op de bedrijfsbarema's. Dit systeem wordt ook gehanteerd door twee PC's van de categorie "sector" ; in die gevallen zijn deze enveloppen ofwel facultatief (d.w.z. ze worden niet toegepast indien in de onderneming geen enkel akkoord wordt gesloten), ofwel specifiek (over het percentage kan alleen worden onderhandeld in de ondernemingen die voldoen aan bepaalde voorwaarden die door de sector worden vastgesteld¹⁹). Het is mogelijk dat een specifieke enveloppe ook wordt gebruikt door een PC van de categorie "aanvullend niveau" ; deze informatie wordt niet door beide onderhandelingszijden bevestigd.

¹⁸ Aangezien de sector-cao niet beschikbaar is, was het niet mogelijk bij voorkeur het ene of het andere antwoord te gebruiken.

¹⁹ Momenteel is de enige vorm van enveloppe van dit type de niet-facultatieve: ze moet aan de werknemers worden toegekend indien de onderhandelingen in de onderneming niets hebben opgeleverd.

Het systeem van het gelijkwaardige voordeel wordt daarentegen naar verhouding heel wat meer gehanteerd door de PC's van de categorie "aanvullend niveau". Op één PC na, waarover we deze informatie niet kunnen bevestigen, blijken alle PC's van deze categorie op dit systeem een beroep te doen. Dit systeem wordt ook, zij het in mindere mate, gebruikt in PC's van de categorieën "sector" en "kader". Een andere interessante vaststelling is dat het voordeel waarop het systeem betrekking heeft niet altijd hetzelfde is. In de meeste gevallen slaat het systeem immers op de verhoging van het basisloon of op het voordeel waarover een akkoord werd bereikt in de plaats van deze verhoging, t.w. een eenmalige premie²⁰. In de categorie "sector" wordt het systeem soms echter gebruikt voor aanverwante elementen, bv. een jaarlijkse premie. Deze vaststelling houdt uiteraard verband met het feit dat andere vaste lineaire premies dan de dertiende maand (bv. de jaarlijkse premie) alleen in sommige PC's van de categorie "sector" worden ingevoerd, waardoor deze toepassing onmogelijk wordt voor de PC's van de andere categorieën. Kennis van de basis waarop het systeem betrekking heeft, is ook belangrijk om een vergelijking te maken met het enveloppesysteem. Wanneer het systeem slaat op de verhoging van het basisloon (of op een compromis dat het vervangt), dan heeft het gelijkwaardige voordeel immers betrekking op een heel wat bredere basis dan de enveloppe, die doorgaans slechts op een deel van de verhoging van de basislonen slaat.

Ten slotte moet worden genoteerd dat dit systeem, wegens de door ons gehanteerde indelingscriteria, niet kan voorkomen in de categorie "ondernemingsniveau", aangezien deze PC's, zoals we al aanstipten, zo goed als geen enkele geldelijke beslissing nemen.

Tot besluit zien we dat in bijna de helft van de PC's (die goed zijn voor 66,6 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie) een mechanisme een link legt met de onderhandelingen op bedrijfsniveau. Dat is logischerwijze nooit het geval voor de PC's die in de categorie "ondernemingsniveau" zijn ondergebracht. Zo goed als alle PC's van de categorieën "kader" en "aanvullend niveau" leggen daarentegen die link wel. Dit mechanisme kan meer of minder vrijheid bieden, naar gelang van de grondslag waarop het betrekking heeft. Op basis van een synthese van de gegevens kan de volgende tendens worden waargenomen: hoe zwaarder het paritair comité doorweegt bij de vaststelling van het loon, hoe meer we bindende mechanismen (met een plafond) zien, die bovendien ook op een engere basis betrekking hebben (hetzij omdat het een enveloppe en dus een deel van de verhoging betreft, hetzij vanwege een gelijkwaardig voordeel dat betrekking heeft op een jaarlijkse premie).

4.4 Het kopie-effect

Deze informatie is gebaseerd op het antwoord op een vraag die in de loop van de enquête werd toegevoegd onder vraag A4 van de laatste vragenlijst. We trachten dus na te gaan of de beslissingen, tijdens de onderhandelingen, worden beïnvloed door andere overeenkomsten (in België, in het buitenland, al dan niet voor dezelfde sector). In de aangereikte elementen van antwoord kunnen verschillende typen van mechanismen worden onderscheiden:

²⁰ Sommige PC's preciseren dat dit systeem alleen kan worden gehanteerd in de gevallen waarin het werkelijk loon hoger is dan het sectorbarema. Dit betekent dat de verhoging de vorm van een werkelijk loon moet aannemen indien de werknemers volgens de loonschaal van de sector worden betaald.

- Gemeenschappelijke onderhandelingen tussen verschillende paritaire comités of paritaire subcomités, ofwel sterk verwantschap tussen de overeenkomsten (de onderhandelingen vinden afzonderlijk plaats, maar er worden grotendeels dezelfde beslissingen genomen). Zoals hierboven al werd aangestipt, kan dit mechanisme worden versterkt door de aanwezigheid van een aantal gemeenschappelijke onderhandelaars.
- Bij de bedienden wordt rekening gehouden met het akkoord dat werd bereikt bij de arbeiders van dezelfde sector.
- Men wil de barema's van andere PC's overnemen in de eigen barema's.
- Men houdt rekening met (een) buitenlandse overeenkomst(en).
- Kopie-effect tussen de ondernemingen van de PC's. Zo te zien verloopt dit kopie-effect via twee kanalen: ofwel door het feit dat de werknemers van verschillende bedrijven elkaar kennen en elkaar bijgevolg informeren over de verschillende gesloten akkoorden, ofwel via een echt "pattern setting-effect", waarbij een eerste bedrijfsovereenkomst als maatstaf dient voor andere akkoorden (of idem, waarbij dit mechanisme nog wordt versterkt door de aanwezigheid van een aantal gemeenschappelijke onderhandelaars).

Bij gebrek aan informatie kan weliswaar onmogelijk een kruisvergelijking worden gemaakt tussen het bestaan van deze mechanismen en de categorie van PC, maar toch kan worden aangegeven hoe vaak op deze mechanismen werd geantwoord:

Tabel 8: Kopie-effect

	Bestudeerde populatie
Aantal waargenomen entiteiten	24
Gemeenschappelijke onderhandelingen/Verwantschap	7
Verwantschap arbeiders/bedienden (PC's van bedienden)	4
Wil om barema's over te nemen	1
Overeenkomsten gesloten in het buitenland	1
Kopie-effect in de ondernemingen	2
Totaal	15

Van de volledige bestudeerde populatie is dus kennelijk meer dan de helft van de entiteiten betrokken bij een van deze mechanismen. Die zijn goed voor een aandeel van 46,2% van de bestudeerde populatie, d.i. 28,6% van de privé-economie. Het vaakst vermelde mechanisme is ontegensprekelijk de gemeenschappelijke onderhandelingen (of verwantschap tussen de akkoorden). Met dit cijfer moet echter voorzichtig worden omgesprongen: deze hoge antwoordfrequentie is ook te wijten aan de opbouw van de bestudeerde populatie. Uitgedrukt in werkgelegenheid zijn deze 7 entiteiten goed voor slechts 9 % van de privé-economie en 14,6 % van de bestudeerde populatie. Deze 7 entiteiten omvatten immers een aantal kleine entiteiten (minder dan 1 % van de werkgelegenheid) die in de bestudeerde populatie werden behouden, precies omdat ze deel uitmaken van een "onderhandelingsgroep".

Deze voorzichtigheid bij de extrapolatie van de bovenstaande cijfers wordt door twee elementen bevestigd. Ten eerste zijn de gevonden resultaten, wat het verschijnsel van de gemeenschappelijke onderhandelingen (of van sterk verwantschap) betreft, coherent met die welke J. Van Ruysseveldt naar voren bracht²¹. Aan de hand van zijn studie naar een bredere steekproef (37 PC's) kan het belang van deze verschijnselen in de economie in haar geheel evenwel worden gerelativeerd. Het tweede element heeft te maken met de samenstelling van de vragenlijst, waarin, zoals hierboven al werd aangestipt, deze vraag niet was opgenomen tijdens de eerste onderzoeksfase. Deze tabel moet dan ook vooral in zijn kwalitatieve vorm worden bekeken: de tabel stelt ons in staat alle over dit onderwerp verstrekte gegevens samen te brengen, maar mag zeker niet als exhaustief worden beschouwd.

Ten slotte is het ook interessant erop te wijzen dat deze antwoorden in de meeste gevallen door slechts één van de onderhandelingsbanken worden verstrekt (behalve wanneer het over het eerste of het derde antwoord gaat). Het is bijgevolg waarschijnlijk dat dergelijk argument door de ene zijde anders wordt gehanteerd dan door de andere.

Van dit punt kunnen we dus onthouden dat bepaalde kopie-effecten in ons onderhandelingsysteem niet onbestaande zijn. De meest voorkomende zijn blijkbaar die welke zich voordoen tussen PC's of PSC's die een zekere homogeniteit vertonen (die aanleiding geeft tot gemeenschappelijke onderhandelingen, tot aan elkaar verwante overeenkomsten, tot verwantschap tussen het akkoord voor de arbeiders en dat voor de bedienden of tot het overnemen van de barema's). Sommige PC's wijzen erop dat het kopie-effect zich eerder op het niveau van de ondernemingen voordoet, terwijl de invloed van de in het buitenland gesloten overeenkomsten 1 maal wordt vermeld.

4.5 Conclusie

Binnen ons hiërarchische systeem (IPA / PC's / PSC's / ondernemingen) dat wordt geregeld door de loonnorm neemt de studie dus verschillende mechanismen waar die het mogelijk maken een koppeling te maken en dus te zorgen voor coherentie tussen de verschillende onderhandelingsentiteiten.

Ten eerste stellen we tussen de paritaire comités een belangrijk mechanisme vast, nl. het kopie-effect, dat zich (alleen voor de PC's onderling) in 12 van de 24 bestudeerde entiteiten (d.w.z. bij 31,6 % van de bestudeerde populatie) voordoet. Dat rekening wordt gehouden met overeenkomsten die werden gesloten in andere PC's is dus geen alleenstaand verschijnsel, hoewel – zoals al werd gepreciseerd – voorzichtigheid geboden is bij de extrapolatie van dit resultaat naar de economie in haar geheel, omdat een oververtegenwoordiging van dit verschijnsel in de gekozen studiepoblatie niet kan worden uitgesloten. Dit kopiemechanisme kan in bepaalde gevallen worden versterkt door de aanwezigheid van dezelfde onderhandelaars (op één of op beide onderhandelingsbanken).

Tussen de ondernemingen van eenzelfde PC blijkt ditzelfde verschijnsel eveneens te bestaan, hoewel het minder vaak wordt vermeld (2 PC's van de 24). Soms wordt het fenomeen versterkt door de vakbonds- of de werkgeversorganisaties, die ervoor zorgen dat dezelfde onderhandelaars rond de onderhandelingstafel zitten.

²¹ De entiteiten die hier betrokken zijn bij een kopie-effect of bij eenvoudig verwantschap zijn immers dezelfde als die welke J. Van Ruysseveldt heeft vermeld.

Voorts bestaan er verschillende mechanismen die mee de coherentie tussen de onderhandelingen in het PC en die in de onderneming mogelijk maken. We hebben er hier 4 waargenomen, t.w. de clause van sociale vrede (meer bepaald de manier waarop ze is opgesteld en verwoord), het enveloppesysteem en het systeem van het gelijkwaardige voordeel, en, ten slotte, de aanwezigheid van sectoriële onderhandelaars tijdens de onderhandelingen binnen de ondernemingen. De analyse van de eerste drie mechanismen levert de navolgende conclusies op:

*We stellen een tendens vast om gebruik te maken van expliciet meer bindende clauses van sociale vrede in de PC's waar deze een meer bepalende rol spelen bij de vaststelling van de basislonen.

*Meer dan de helft van de bestudeerde entiteiten (d.i. 66,6 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie) gebruikt het systeem van het gelijkwaardige voordeel of het enveloppesysteem.

*Binnen de PC's die van een van deze twee mechanismen gebruik maken, bemerkt men dat de kans groter is dat het gebruikte mechanisme bindend is (door een plafond op te leggen voor de onderhandelingen op bedrijfsniveau) en betrekking heeft op een beperktere grondslag, naarmate het PC in kwestie een grotere en meer bepalende rol speelt bij de vaststelling van het loon.

Ten slotte moet nog worden genoteerd dat de invloed van de in het buitenland gesloten overeenkomsten tijdens de vraaggesprekken maar een keer werd vermeld.

Uit dit hoofdstuk blijkt dus dat de sociale partners, binnen de georganiseerde structuur, verschillende mechanismen hebben ingevoerd waarmee een zekere coherentie in de onderhandelingen binnen de verschillende entiteiten mogelijk wordt gemaakt. Er bestaan mechanismen zowel tussen de verschillende PC's als (minder frequent) tussen de verschillende ondernemingen van eenzelfde PC en ook tussen het PC en zijn ondernemingen. Aangaande de mechanismen die werden ingevoerd tussen de onderhandelingen in het PC en die in de onderneming bemerken we een tendens om gebruik te maken van meer bindende formules van het mechanisme wanneer het PC meer aanwezig is bij de vaststelling van het loon.

5 Resultaten: beschrijving van de aanpassingsmechanismen

In dit laatste punt concentreren we ons op de gezamenlijke mechanismen waarmee in ons loonvormingssysteem een mogelijkheid wordt gecreëerd om de lonen bij te sturen. Ter herinnering: het kan gaan om de mogelijkheid beslissingen op een lager niveau bij te sturen (interne aanpassing) of om mechanismen die een invloed uitoefenen op de manier waarop de lonen op een externe schok reageren (macro-economische aanpassing).

In dit gedeelte buigen we ons eerst over de mechanismen die een vorm van interne aanpassing mogelijk maken, nl. het niveau waarop de lonen worden vastgesteld, het enveloppemechanisme en het mechanisme van het gelijkwaardige voordeel en ook de mogelijkheden die de vaststelling van de norm en van de loonkosten biedt. Vervolgens bespreken we de mechanismen van macro-economische aanpassing, waarvan drie verschillende vormen werden waargenomen: het gebruik van niet-recurrente verloningen, het niet indexeren van bepaalde delen van het loon en de toepassing van akkoorden waarin een correctiemechanisme vervat is.

Ten slotte werden verschillende mechanismen die in dit gedeelte aan bod komen zeker al vermeld of besproken in de vorige twee punten. Maar het belang van dit deel bestaat erin deze mechanismen te kunnen analyseren vanuit het bijzondere oogpunt van het vraagstuk van de reactievariatie van de lonen.

5.1 Interne aanpassing

5.1.1 Niveaus waarop over het loon wordt beslist

Zoals al in het derde punt van deze nota werd uiteengezet, kan de beslissing over de vaststelling van het basisloon en van de premies of andere voordelen op verschillende niveaus worden genomen.

In dit verband kan hier aan verschillende belangrijke punten worden herinnerd:

Wat ten eerste de gebruikte barema betreft, kon dankzij de enquête worden aangetoond dat in 10 van de bestudeerde entiteiten (goed voor 58,7 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie, wat 36,2 % van de privé-economie vertegenwoordigt) het beslissingsniveau voor de meeste werknemers niet het PC is. In dit cijfer is dus geen rekening gehouden met de 6 "niet-geklasseerde" PC's, waarover men geen zekerheid heeft, maar waarvan men eerder de neiging heeft ze als "sector-PC's" te beschouwen. Dit percentage ligt iets minder hoog wanneer wordt gekeken naar de groei van deze lonen; de categorie "kader" helt dan over naar de groep van entiteiten waar de lonen door het PC worden bepaald (de percentages bedragen dan 42,3 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie). Voorts blijkt uit de analyse van de door het PC ingevoerde premies dat, hoe meer dat comité een bepalende rol speelt bij de vaststelling van het basisloon, hoe meer het die bepalende rol ook zal spelen bij de vaststelling van vaste premies. Meer bepaald de niet-lineaire premies zijn gemiddeld genomen veel talrijker binnen de PC's van het "sectortype". Dit belet niet dat op ondernemingsniveau wordt onderhandeld over deze onderwerpen, meer bepaald in de PC-categorieën waarin dat comité minder op het terrein aanwezig is. Dat lijkt in elk geval te worden gesuggereerd door de gegevens van de RSZ en van de SES-enquête. Ten slotte geven de elementen van antwoord

inzake de variabele premies aan dat, waar het PC een minder bepalende rol speelt bij de vaststelling van de lonen (en dus ook, zoals we hebben gezien, bij de vaststelling van de vaste premies), in de ondernemingen vaker gebruik lijkt te worden gemaakt van variabele premies. Hoe dan ook, van dit punt kan worden onthouden dat het sectoriële nationale niveau niet in alle entiteiten op dezelfde manier wordt betrokken bij de vaststelling van de premies, en dat de door het PC vastgestelde premies aan belang²² winnen naarmate dat PC ook meer betrokken is bij de vaststelling van het basisloon.

De analyse van het belang van de aanvullende bijdragen gaat in precies dezelfde richting: meer betrokkenheid van het PC bij de vaststelling van het basisloon maakt het ook waarschijnlijker een hoog percentage van aanvullende bijdragen waar te nemen²³.

Dankzij een meer gedetailleerde analyse van de rol van de verschillende onderhandelingsniveaus kan dus worden bevestigd dat, voor een niet te verwaarlozen percentage van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie (nl. 58,7 %), de mogelijkheid om binnen de ondernemingen elementen van het loon te bepalen tot een vorm van interne aanpassing leidt. Exacter gesteld kunnen we bevestigen dat we weliswaar niet altijd de beslissingen kennen die in de ondernemingen worden genomen, maar dat het belang van de door het PC opgelegde verplichtingen variabel is. Deze uiteenlopende werking heeft een impact op het verschil in ontwikkeling tussen het cao-loon (dat enkel is gebaseerd op de beslissingen die op sectorieel nationaal niveau worden genomen) en het werkelijke loon.

5.1.2 Gebruik van de enveloppe / systeem van het gelijkwaardige voordeel

Deze mechanismen, die al uitvoerig werden omschreven als mechanismen waarmee een zekere coherentie kan worden gegarandeerd tussen de beslissingen binnen de paritaire comités en die in de ondernemingen, voeren eveneens een vorm van interne aanpassing in. Het komt er immers bijna letterlijk op neer dat wordt bepaald hoe de inhoud van de groei van de loonkosten in de ondernemingen kan worden aangepast.

Zoals al werd uiteengezet in punt 4.c, is bij deze mechanismen bijna de helft van de entiteiten in de bestudeerde populatie betrokken ; zij zijn goed voor 66,6 % de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie (wat neerkomt op 41,2 % van de werkgelegenheid van de privésector). Deze mechanismen creëren ontegensprekelijk meer mogelijkheden voor interne aanpassing van de lonen: ze maken het mogelijk dat een beslissing die werd genomen in een PC op ondernemingsniveau op een hoogst aangepaste manier wordt toegepast. In theorie zijn ze evenwel op dezelfde manier van toepassing op het cao-loon en op het werkelijke loon. Met de twee bijzondere enveloppesystemen (t.w. de facultatieve enveloppe en de specifieke enveloppe) is het eveneens mogelijk dat de in het PC genomen beslissing wordt aangepast aan de bijzondere situatie van de onderneming en dat het eigenlijke bedrag van de verhoging afhangt van de situatie in het bedrijf. Deze laatste mechanismevormen hebben bijgevolg een invloed op het verschil in ontwikkeling tussen het cao-loon en het werkelijke loon, aangezien de facultatieve of specifieke enveloppe niet in beschouwing wordt genomen bij de berekening van het cao-indexcijfer.

²² Opgelet: we spreken hier natuurlijk over "belang" in de zin van het aantal opgelegde premies en niet over bedragen. Zoals al werd opgemerkt, staan beide aspecten niet noodzakelijk in rechtstreeks verband met elkaar.

²³ Het is hier nog duidelijker dat deze stelling niet betekent dat de totale kosten die de werkgever draagt onvermijdelijk hoger zullen zijn in een systeem met hoge aanvullende sociale bijdragen dan in een minder « bindend » systeem. Aangezien het dankzij de bijdragen mogelijk kan worden bepaalde kosten te solidariseren, is dit systeem immers waarschijnlijk voordeliger voor bepaalde soorten van werkgevers.

Aan de hand van de analyse-elementen die werden ontwikkeld in punt 4.c kunnen we zien dat de gebruikte vormen de tendens vertonen om meer mogelijkheden voor aanpassing te bieden (d.w.z. het mechanisme stelt geen onderhandelingsplafond vast en heeft betrekking op een bredere grondslag) in de PC's waar deze laatste een minder bepalende rol speelt bij de vaststelling van het basisloon.

5.1.3 Vaststelling van de norm en van de loonkosten

Niet alleen de manier waarop de norm wordt opgevat (wat is de rol van de norm in de onderhandelingen?), maar ook de vaststelling van de loonkosten waarop de norm betrekking heeft, kunnen ertoe leiden dat de beslissing die door het interprofessionele niveau wordt genomen uiteindelijk wordt aangepast aan elk PC (of op andere onderhandelingsniveaus).

Omdat dit uiteraard heel delicaat is, werd over de perceptie van de vaststelling van de norm aan de onderhandelaars nooit een specifieke en directe vraag gesteld. De elementen van antwoord werden afgeleid uit de uitleg die deze onderhandelaars gaven over de manier van onderhandelen. Door de antwoorden in het algemeen samen te brengen, kan de informatie in vier stellingen worden ondergebracht :

1. De norm wordt onverkort en zonder discussie toegepast.
2. De norm is een belangrijk houvast voor de onderhandelingen, dat als belangrijkste argument geldt, maar over het bedrag ervan kan opnieuw worden gesproken.
3. De norm is één van de argumenten en over het bedrag ervan wordt opnieuw gepraat.
4. De norm wordt niet in aanmerking genomen, althans op het niveau van het PC. De norm kan echter opnieuw in de teksten worden bevestigd als afbakeningsinstrument voor de andere onderhandelingsniveaus.

De analyse van de gesprekken met de onderhandelaars lijkt aan te tonen dat de vaststelling van de norm door de vakbonden en de werkgevers minstens in de helft van de gevallen op een verschillende manier wordt opgevat. Hoewel de respons op deze vraag niet bijster groot was en het risico m.b.t. de interpretatie van de informatie reëel is, ziet het ernaar uit dat de percepties van de norm bij de onderhandelaars van de PC's (wanneer die dezelfde lijken te zijn bij de vakbonden en bij de werkgevers) rechtstreeks verband houden met de categorie van PC. Preciezer uitgedrukt: het is aan de hand van de verzamelde gegevens niet mogelijk het voorafgaande gevoel te weerleggen dat, naarmate het PC een meer bepalende rol speelt bij de vaststelling van het loon, de norm ook meer wordt beschouwd als een belangrijk richtpunt voor de onderhandelingen.

Over de elementen waarop de berekening van de norm gebaseerd is werd evenmin een specifieke vraag gesteld. Desondanks werd tijdens de gesprekken toch vaak enige informatie meegegeven. Het is echter onmogelijk deze gegevens in de vorm van verschillende basisvoorstellen samen te vatten. De antwoorden waren immers zelden voldoende nauwkeurig om te bepalen hoe ruim de berekeningsgrondslag is (terwijl het idee zelf van een berekening d.m.v. een bepaald stijgingspercentage van toepassing lijkt te zijn). Niettemin kunnen een aantal opmerkingen worden geformuleerd. Ten eerste kan deze definiëring van de loonkosten, gelet op de gehanteerde indelingscriteria, niet los staan van de categorie van PC, om de eenvoudige reden dat deze laatste eveneens in rechtstreeks verband staat met de gezamenlijke premies die door het PC worden vastgesteld. Als het PC zeer weinig andere financiële elementen vaststelt, is de grondslag van de berekening van de loonstijging de facto onvermijdelijk ook beperkt. Een tweede opmerking houdt,

volgens dezelfde logica, verband met de manier waarop de tekst over de premies wordt verwoord. Zo wordt de dertiende maand bv. in de meeste gevallen uitgedrukt in de vorm van een loonaandeel en wordt hierover zelden opnieuw onderhandeld. Met andere woorden, het betreft een vorm van verloning die zich, zonder nieuwe onderhandelingen, parallel met de basislonen ontwikkelt. Dit kan niet worden

bevestigd voor andere typen van vaste lineaire premies (waaronder de jaarlijkse premies bijvoorbeeld), noch voor de niet-lineaire vaste premies of voor de aanvullende bijdragen. Deze verschillende soorten van bedragen worden soms immers, naar gelang van het beschouwde PC, in een absolute vorm (d.w.z. in een niveau) uitgedrukt en hierover kan op frequente basis opnieuw worden onderhandeld.

Hoewel meer dan één onderhandelaar de noodzaak onderstreepte om de onderhandelingen als een geheel te beschouwen (wat reeds verworven is, wordt steeds opnieuw in balans gebracht voor het vervolg van de onderhandelingen), toch betekent dit daarom nog niet dat de loonkosten in de meeste gevallen als een ruim begrip worden gehanteerd, wat verklaart waarom de analyse zo moeilijk is. Ten slotte is het interessant op te merken dat het antwoord volgens hetwelk "de elementen waarop de berekening is gebaseerd deel uitmaken van de onderhandelingen" geen alleenstaand antwoord was.

Van dit punt kunnen we bijgevolg onthouden dat de norm weliswaar wordt voorgesteld als een relatief omkaderend mechanisme voor de onderhandelingen, maar dat het door de perceptie van de partners mogelijk werd uiteenlopende toepassingen te ontwikkelen.

5.2 Macro-economische aanpassing

5.2.1 Niet-recurrente verloningen

Er bestaan twee vormen van niet-recurrente verloningen. De eerste zijn de eenmalige premies die door de PC's worden omschreven als een vorm van koopkrachtverhoging (die doorgaans in de plaats komen van de structurele verhoging van de barema's en van de werkelijke lonen). De tweede omvatten alle variabele premies, hetzij collectieve (bv. in het geval van het systeem van de niet-recurrente voordelen dat door cao nr. 90 werd ingevoerd), hetzij individuele.

Het gebruik van dergelijke mechanismen kan binnen de PC's als volgt worden uitgesplitst:

Tabel 9: Niet-recurrente verloningen naar categorie van PC

	Sector	Kader	Aanv. niveau	Onderneming	niet-geklass.	Totaal
Aantal waargenomen entiteiten	8	3	5	2	6	24
Eenmalige premie						
≠ PC'S	2	1	1	0	0	4
Variabele premies						
Collectieve:						
sector	0	0	0	0	0	0
ondernemingen	a: 88%	b: 66%	a:40%-z:40%	b: 100%	a: 100%	a: 67%
Individuele:						
sector	0	0	0	0	0	0
ondernemingen	a : 75%	b : 66%	a:40%-z:40%	b : 100%	a : 66%	a : 54%

-a: dit type van premie bestaat niet / heeft geen betrekking op de meerderheid van de werknemers / komt in de sector weinig voor.

-b: deze premies worden vaak gebruikt in de ondernemingen / komen veel voor binnen de bedrijven van de sector.

-z: geen informatie beschikbaar.

Deze tabel geeft de mogelijkheid aan om gebruik te maken van een eenmalige premie als vorm van koopkrachtverhoging, in die zin dat een dergelijke premie in deze PC's al werd gebruikt. Dit betekent niet dat enkel en alleen dit premietype wordt gebruikt: mogelijk gaat het slechts om een overeenkomst of wordt een dergelijke premie samen met een andere vorm van (recurrente) loonsverhoging toegepast. Niettemin verstrekt deze tabel informatie over de mogelijkheid dat het cao-loon en het werkelijke loon een uiteenlopende ontwikkeling kennen.

Al bij al nemen we dit systeem in 4 van de bestudeerde entiteiten waar, die goed zijn voor 10,8 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie (d.i. 6,7 % van de werkgelegenheid van de privé-economie). Zo te zien wordt een eenmalige premie niet meer of minder gebruikt in de ene of in de andere categorie van PC. Daarentegen komt ze uiteraard nooit voor in de categorie "ondernemingsniveau", aangezien het hier gaat over de premies die door het PC worden bepaald.

Over de variabele premies beschikken we, zoals al in deel 3 van deze nota werd aangestipt, niet over erg nauwkeurige gegevens. Niettemin kunnen we onthouden dat deze premies vaker lijken te worden gebruikt in de groepen van PC's waar dit niveau een minder grote rol speelt bij de vaststelling van het basisloon.

5.2.2 Gebruik van niet-geïndexeerde verloningen

Aangaande de definiëring van het loon waarop de indexering betrekking heeft, is het belangrijk op te merken dat de overgrote meerderheid van de bestudeerde PC's terzelfder tijd voorziet in de indexering van het cao-loon en van het werkelijke loon. Eigenlijk indexeren slechts twee PC's alleen het cao-loon. Maar uit de feiten blijkt zo te zien dat de werkelijke lonen van deze werknemers toch geïndexeerd zijn. In één van deze twee PC's komt dit doordat het een PC van het "sectortype" betreft; de werkelijke lonen zijn dan gelijk aan de cao-lonen. In het andere PC lijkt het eerder om een soort van traditie of om een gewoonte te gaan.

In sommige PC's wordt door de partners voorts geen indexering toegepast op een aantal delen van de verloning. Aangezien de enige andere meetbare en door het PC toegekende voordelen bestaan in de participatie in aanvullende sociale fondsen, die voor een overgrote meerderheid in % zijn uitgedrukt, zal hiermee hier geen rekening worden gehouden. De verzamelde elementen hebben enkel betrekking op de premies die door het PC in absolute vorm worden vastgesteld (m.a.w. in de vorm van een bedrag; van de premies die worden vastgesteld in de vorm van een percentage van het loon wordt er uiteraard van uitgegaan dat ze parallel met het loon worden geïndexeerd). Dit zijn de resultaten:

Tabel 10: Niet-geïndexeerde verloningen naar categorie van paritair comité

	Sector	Kader	Aanv.niveau	Onderneming	Niet-geklass.	Totaal
Aantal waargenomen entiteiten	8	3	5	2	6	24
Entiteiten met niet-geïndexeerde premie	4	0	0	0	4	8

Blijkbaar bepalen alleen de PC's die tot de categorie "sector" behoren (en, in extenso, de "niet-geklasseerde" PC's) bepaalde premies zonder in de indexering ervan te voorzien, waardoor ze een verschil creëren tussen de ontwikkeling van het cao-loon en die van het werkelijke loon. Dit resultaat houdt ongetwijfeld rechtstreeks verband met het feit dat het ook diezelfde PC's zijn waarin het aantal door de sector vastgestelde premies het hoogst is. Uitgedrukt in werkgelegenheid zijn deze 8 entiteiten goed voor 28,2 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie.

Hieruit kunnen we dus afleiden dat we in de categorieën waar het PC het hoogste aantal beslissingen neemt over de premies kunnen vaststellen dat een verschil in ontwikkeling tussen het cao-indexcijfer en de werkelijke lonen in verband kan worden gebracht met het feit dat een deel van de verloning niet wordt geïndexeerd.

5.2.3 Gebruik van een overeenkomst met een correctiemechanisme²⁴.

Door gebruik te maken van een overeenkomst met een correctiemechanisme, ten slotte, is het mogelijk in enige mate de loonontwikkeling en het indexcijfer van de consumptieprijzen (gezondheidsindexcijfer) (naar boven of naar beneden) te desolidariseren. Het komt er meer bepaald op neer een bepaald groeipercentage dat tijdens het tweejaarlijkse akkoord werd vastgesteld te garanderen, of de werkelijke indexering nu leidt tot een hoger of lager dan geplande groei. In een periode waarin de inflatie sterk opflakert, kan dankzij dit mechanisme worden vermeden dat de inflatie in haar geheel op de lonen inwerkt. In een periode van vertraging van de inflatie garandeert dit mechanisme daarentegen een vaste groei van het loon, waardoor de koopkracht van de werknemers wordt verhoogd. Wat de impact op het verschil in groei tussen het cao-loon en het werkelijke loon betreft, zou dit mechanisme in theorie echter geen effect hebben.

²⁴ Dit type van overeenkomst werd in het verleden vaak een "all-in-akkoord" genoemd. Sinds het Technisch verslag van november 2008 hebben de partners gekozen voor de term "overeenkomst met correctiemechanismen" om te verwijzen naar elk type van overeenkomst, en alleen voor de term "all-in-akkoord" in geval van een overeenkomst met onmiddellijke aanpassing.

Tabel 11: Overeenkomsten met correctiemechanisme naar categorie van paritair comité

	Sector	Kader	Aanv. niveau	Onderneming	Niet-geklass.	Totaal
Aantal waargenomen entiteiten	8	3	5	2	6	24
Met correctiemechanisme	4	2	0	0	3	9
Waarvan: onmiddellijke bijsturing	1	0	0	0	0	1
bijsturing aan het einde van de overeenkomst	2	2	0	0	3	7
uitgestelde bijsturing	1	0	0	0	0	1

Uit de bovenstaande tabel kan worden afgeleid dat 9 van de bestudeerde entiteiten dit type van overeenkomst toepassen²⁵; ze zijn goed voor 36,7 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie, d.i. 22,7 % van de werkgelegenheid van de privé-economie. De formule "aanpassing aan het einde van de overeenkomst" (ook "saldomechanisme" genoemd) wordt ontegensprekelijk het vaakst gebruikt.

Gelet op de gehanteerde indelingscriteria in onze studie worden dergelijke akkoorden alleen waargenomen in de categorieën "sector" en "kader" (en, bij uitbreiding, in de "niet-geklasseerde" categorieën). Voor dit type van mechanisme wordt er immers van uitgegaan dat het paritair comité een bovengrens voor de groei van de lonen vaststelt. Dat is alleen mogelijk indien die rol voor het PC wordt erkend, wat in de feiten niet het geval is voor de PC's van het type "aanvullend niveau" en van de categorie "ondernemingsniveau" (ter herinnering: een van de criteria om tot deze twee categorieën te behoren is dat het effectieve loon van meer dan de helft van de werknemers, volgens de perceptie van de onderhandelaars, door de onderneming wordt vastgesteld).

Uit dit deel komt dus naar voren dat, indien de PC's van de categorie "sector" of "kader" onderhandelingsstructuren vertonen waarin meer beslissingen worden genomen op het niveau van het PC (wat meer bindend lijkt voor de onderneming), deze structuur ook de invoering mogelijk maakt van mechanismen die de impact van de macro-economische variabelen milderden. Door op voorhand een nominaal groeipercentage te bepalen, beperken deze mechanismen immers de impact (in beide betekenissen van het woord) van de prijschommelingen op de lonen.

5.3 Conclusie

Als we dieper willen ingaan op het vraagstuk van de loonontwikkeling die wordt veroorzaakt door de institutionele onderhandelingsvorm, dan kan aan de hand van deze studie worden aangetoond dat verschillende mechanismen hierbij niet over het hoofd mogen worden gezien.

²⁵ Opmerking: We hebben hier enkel de entiteiten geteld waarvoor een officiële overeenkomst werd gesloten waarin een correctiemechanisme wordt geformuleerd. De PC's die nog geen overeenkomst hebben getekend en potentieel kandidaat zijn voor dit type van akkoord werden niet meegeteld.

Op basis van de analyse van de werking van de verschillende entiteiten binnen het systeem kan immers in de eerste plaats worden bevestigd dat er wel degelijk vormen van interne aanpassing bestaan. De lagere entiteiten hebben mechanismen waarmee de beslissingen kunnen worden aangepast, hetzij door de vaststelling van een gedeelte van het loon (dit is het geval voor 58,7 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie), hetzij door de aanpassing van de loonstijging in de ondernemingen (66,6 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie) of via een verschillende perceptie van de rol van de norm en van de grondslag waarop ze betrekking heeft (niet kwantificeerbaar). Een dergelijke aanpassingsmogelijkheid doet zich kennelijk meer voor als de onderneming meer betrokken wordt bij de vaststelling van het basisloon. Afgezien van bepaalde enveloppemechanismen en mechanismen van het gelijkwaardige voordeel hebben deze gezamenlijke mechanismen niet dezelfde impact op het cao-loon als op het werkelijke loon.

Er zijn ook nog andere mechanismen die een vorm van macro-economische aanpassing te zien geven. Het betreft in de eerste plaats, voor een tiende van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie, de mogelijkheid (binnen het PC) gebruik te maken van niet-recurrente vormen van verloning. Dit aandeel wordt allicht nog versterkt door de gezamenlijke niet-recurrente verloningen waarover op ondernemingsniveau wordt beslist; dit verschijnsel kunnen we echter jammer genoeg hier niet kwantificeren. Het gebruik van niet-recurrente premies op het niveau van de PC's lijkt niet in verband te staan met de categorie waartoe het PC in kwestie behoort. De andere vormen van macro-economische aanpassing hebben betrekking op de toepassing van de indexering. Het is immers gebleken dat 28,2 % van de werkgelegenheid waarvoor de bestudeerde populatie instaat, tot een PC behoort waarin sommige premies worden toegekend die niet worden geïndexeerd. De overeenkomsten waarin in een aanpassingsmechanisme wordt voorzien, hebben van hun kant betrekking op 36,7 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie. Deze laatste twee vormen van macro-economische bijsturing zijn enkel terug te vinden in de PC's van de categorieën "sector" en "kader" (en dus, bij uitbreiding, bij de "niet-geklasseerde" categorie). Zo te zien zorgt dit ervoor dat de mechanismen van macro-economische aanpassing, in tegenstelling tot de mechanismen van interne aanpassing, meer voorkomen in de PC's die een belangrijke rol spelen in de vaststelling van het basisloon. Hoewel het gebruik van overeenkomsten met een correctiemechanisme een bijzondere toepassing van de indexering vormt, heeft dit in theorie geen impact op het verschil in ontwikkeling tussen het cao-loon en het werkelijke loon. Daarentegen werkt het feit dat sommige delen van de verloning niet worden geïndexeerd of niet-recurrent zijn, wel degelijk anders in op de ontwikkeling van elk aggregaat.

6 Resultaten: enkele transversale feiten

Voor we de algemene conclusies van deze enquête behandelen, is het interessant even stil te staan bij een aantal verzamelde gegevens die tot hier nog niet aan bod kwamen.

Ten eerste is er het verband tussen de beslissingen die worden genomen in de paritaire comités en die op het niveau van de ondernemingen, meer bepaald vraag C5 over het bestaan van een opting out-mechanisme²⁶ dat van toepassing is op de lonen of premies. Slechts drie entiteiten gaven het bestaan van een bijzonder mechanisme aan; ze vertegenwoordigen 18,4 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie (d.i. 11,4 % van de werkgelegenheid van de privésector). Hieraan moet echter worden toegevoegd dat twee van deze entiteiten preciseerden dat dit mechanisme maar in werking is voor een zeer beperkt aantal ondernemingen, terwijl de laatste eenheid aangaf dat de opting out nooit werd toegepast. Zo te zien bevestigt deze informatie dus de besluitvormingshiërarchie die door de wet van 5 december 1968 werd ingevoerd.

Zoals in het vorige deel al werd aangestipt, werden de loononderhandelingen in de ondernemingen (enkel over de barema's of ook over de groei ervan) tot dusver louter als een aanpassingsmechanisme beschouwd. Dit heeft te maken met de definitie die werd geformuleerd, nl. in dit geval de mogelijkheid om zich aan te passen aan een bijzondere situatie in een subeenheid. In het derde deel van deze nota gaven we echter al te kennen dat hetgeen wordt beschouwd als "onderhandelingen in de onderneming" niet alleen betrekking heeft op de collectieve onderhandelingen in het bedrijf, maar ook op de individuele onderhandelingen of zelfs op de eenzijdige beslissingen van de werkgever. Wat de collectieve onderhandelingen in de onderneming betreft, lijkt het niet misplaatst te denken dat het d.m.v. de vaststelling van de barema's (dus van het niveau van de lonen) van deze eenheid mogelijk is beter met de specifieke eigenschappen ervan rekening te houden. Toch lijkt het erop dat voor de loonontwikkeling geen beroep wordt gedaan op dit onderhandelingsniveau om het hoofd te bieden aan een zware conjunctuurverslechtering: toen de vraag aan de onderhandelaars werd gesteld, ontkende iedereen op de hoogte te zijn van ondernemingen waarin de bedrijfsbarema's (die hoger zijn dan de sectoriële minima) in tijden van ongunstige conjunctuur neerwaarts werden herzien. Dit resultaat strookt met de recente studie van de WDN (Durant, et al. 2008) die aangeeft dat gedurende de afgelopen vijf jaar slechts 1,7 % van de deelnemende ondernemingen de basislonen heeft verlaagd. Deze informatie belet evenwel niet dat er toch een effect waarneembaar is via de vertraging van de stijging van de lonen. Het is ook mogelijk dat nieuwe loonschalen worden gecreëerd, bv. voor de werknemers die nieuw bij het bedrijf komen werken, om zo de loonkosten te drukken (hoewel dit instrument door de onderhandelaars niet werd vermeld en de bovenvermelde studie aanstipt dat dit verschijnsel in België blijkbaar een vrij kleine impact heeft).

Wat ten slotte het verband tussen de ontwikkeling van het sectoriële baremieke loon (of sectoriële minimumloon) en die van de werkelijke lonen betreft, kunnen we vermelden dat een overgrote meerderheid van de PC's die een verhoging van de sectoriële lonen vaststellen, aangeeft dat deze verhoging ook op de werkelijke lonen moet worden toegepast. De enige drie uitzonderingen die dit niet expliciet in hun cao's vermelden, hebben blijkbaar echter werkelijke lonen die minstens even snel groeien als de sectoriële lonen.

²⁶ Het wettelijke kader is ter zake niet erg duidelijk. De wet van 1968 maakt geen melding van de mogelijke afwijkings- of opting out-clausules. In du Bled (1996) schrijft de auteur dat een collectieve overeenkomst ook kan voorzien in afwijkende systemen voor de tenuitvoerlegging ervan; zo te zien worden de uitvoeringsvoorwaarden dus alleen door de cao vastgesteld.

7 Conclusie

De analyse van de loonvorming in België is beslist een veelomvattend en complex onderwerp dat vanuit verschillende invalshoeken dient te worden bestudeerd.

Deze studie maakt het mogelijk licht te werpen op bepaalde mechanismen en door haar bijzondere benadering (verzameling van informatie via de onderhandelaars in de paritaire comités) kunnen meer details worden verstrekt over de onderhandelingsstructuur in België. Ter herinnering: de enquête had betrekking op 24 onderhandelingsentiteiten (PC's of PSC's), die in totaal goed zijn voor 61,9 % van de werkgelegenheid in de privésector. Het belangrijkste criterium bij de selectie van de bestudeerde populatie is uiteindelijk de werkgelegenheid (het gaat meer bepaald om de PC's die goed zijn voor meer dan 1 % van de werkgelegenheid, uitgezonderd twee entiteiten die vooraf al waren geselecteerd).

Wat ten eerste het besluitvormingsniveau betreft, lijkt de invoering van een typologie in vier categorieën ("sector" / "kader" / "aanvullend niveau" / "ondernemingsniveau), op basis van de manier waarop over het basisloon wordt onderhandeld, een pertinente keuze. Dankzij deze typologie kan het toenemende belang van het ondernemingsniveau bij de vaststelling van de basislonen worden aangetoond. De moeilijke hanteerbaarheid van deze categorieën heeft te maken met een aantal van de gehanteerde criteria, en met name met de perceptie van de onderhandelaars t.a.v. het werkelijke loon dat aan de werknemers in de ondernemingen wordt betaald. Het feit dat deze typologie precies berust op de perceptie van de onderhandelaars, veroorzaakt zo te zien echter geen problemen voor de coherentie van de resultaten. Er is immers gebleken dat de resultaten aangaande de onderhandelingen over de (vaste of variabele) premies en andere voordelen (meer bepaald de aanvullende sociale bijdragen) veelzeggend zijn in het licht van de vier vastgestelde categorieën. We stellen immers vast dat, naarmate het PC prominenter aanwezig is bij de vaststelling van het basisloon, de kans groter wordt dat het PC ook een groot aantal vaste premies en aanvullende sociale bijdragen vaststelt. Naarmate daarentegen de onderneming een grotere rol speelt bij de vaststelling van de basislonen, blijkt de kans groter dat in de ondernemingen gebruik wordt gemaakt van variabele premies. De moeilijke hanteerbaarheid van dit criterium heeft daarentegen te maken met het feit dat er geen antwoord beschikbaar is voor de gezamenlijke waarnemingen. Zes entiteiten werden dan ook als "residuen" beschouwd, maar het vervolg van de analyse lijkt aan te tonen dat ze aansluiten bij een bijzondere categorie, t.w. de categorie "sector". Ten slotte kon door de beschrijving van de werking van elk PC de mogelijkheid naar voren worden gebracht om de onderhandelingsniveaus in twee punten te "polariseren" (het PC en de onderneming). Alle andere onderhandelingsniveaus kunnen immers met een van deze niveaus worden geassimileerd.

Afgezien van de rol van elke onderhandelingseenheid is het interessant inzicht te verwerven in de manier waarop tussen deze entiteiten een wisselwerking tot stand komt. Uit de resultaten blijkt immers dat de onderhandelaars mechanismen hanteren om te zorgen voor een vorm van coherentie tussen de overeenkomsten die in verschillende entiteiten worden gesloten. Wat de PC's onderling betreft, gaat het voornamelijk over het "kopie- of imitatieverschijnsel", dat leidt tot een vorm van verwantschap tussen de akkoorden van relatief homogene PC's (hetzij via gemeenschappelijke onderhandelingen, hetzij door rekening te houden met overeenkomsten, hetzij door een verwantschap tussen het akkoord voor de arbeiders en dat voor de bedienden, of via het overnemen van de barema's). Deze mechanismen hebben betrekking op 31,6 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie. De samenhang tussen de overeenkomsten op het niveau van de PC's en die op ondernemingsniveau wordt van haar kant voornamelijk gegarandeerd d.m.v. drie mechanismen: de expliciete vermelding van een clause van sociale vrede (gehanteerd door de gezamenlijke waarnemingen) en het gebruik van het enveloppesysteem of van het systeem van het gelijkwaardige voordeel (van toepassing op 66,6 %

van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie). Uit de analyse van deze drie mechanismen blijkt naar voren te komen dat de gebruikte formules niet los staan van de onderhandelingsstructuur: hoe meer gewicht het PC in de schaal legt bij de vaststelling van het loon, hoe meer het gebruikte mechanisme bindend is.

Ten slotte wordt in het laatste deel van de studie stilgestaan bij de mechanismen die een vorm van interne aanpassing aan het systeem (tussen de entiteiten onderling) en een vorm van macro-economische aanpassing (die een variabele reactie op een externe schok toelaat) mogelijk maken. De interne aanpassing krijgt concrete gestalte via drie, reeds gedeeltelijk vermelde, mechanismen, t.w. de mogelijkheid om een deel van de verloning op ondernemingsniveau vast te stellen (dit heeft betrekking op 58,7 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie), de enveloppemechanismen en mechanismen van het gelijkwaardige voordeel (66,6 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie) en de herdefiniëring van de norm en van de loonkosten waarop ze betrekking heeft. Deze mechanismen van interne aanpassing zijn in mindere of meerdere mate aanwezig naar gelang van de categorie van PC: de categorieën waarbij de onderneming sterker betrokken is, hebben per definitie een groter aanpassingspotentieel. De andere twee mechanismen staan echter eveneens in verband met de categorie: hoe meer gewicht de onderneming in de schaal kan leggen bij de vaststelling van het loon, hoe meer de mechanismen worden gehanteerd om de lagere niveaus een groter aanpassingsvermogen te bieden. Wat de macro-economische aanpassing betreft, merken we op dat deze voornamelijk plaatsvindt in de vorm van een veranderlijke toepassing van de indexering (door gebruik te maken van niet-geïndexeerde premies of door overeenkomsten met een correctiemechanisme te sluiten). Deze mechanismen komen uitsluitend voor in de PC-categorieën waar het PC een relatief belangrijke rol speelt in de vaststelling van het loon (d.w.z. de eerste twee categorieën). Ten slotte is het gebruik van niet-recurrente verloningsvormen (op PC-niveau) wel degelijk een mechanisme van macro-economische bijsturing, maar heeft het slechts betrekking op een klein percentage van de werkgelegenheid (10,8 % van de werkgelegenheid van de bestudeerde populatie) en kan het niet in verband worden gebracht met de bestudeerde categorieën. De meeste van deze mechanismen hebben een andere invloed op het cao-loon dan op het werkelijke loon, en liggen bijgevolg mee aan de basis van de verschillende ontwikkelingen van deze twee aggregaten.

Door vragenlijsten te hanteren en vraaggesprekken te organiseren met de actoren in het veld van ons onderhandelingsstelsel, konden dus verschillende nuances worden aangebracht in de beschrijving ervan. De studie blijft evenwel beperkt tot de waargenomen bestudeerde populatie, omdat het te gevaarlijk zou zijn de gegevens te gaan extrapoleren. De studie blijft tevens beperkt tot de perceptie van de onderhandelaars in het PC: er kon weinig informatie worden verzameld over de bijkomende beslissingen die in de ondernemingen worden genomen.

Bijgevolg blijkt dat de enquête het weliswaar zeker mogelijk heeft gemaakt tot een uitvoeriger beschrijving te komen, maar toch zou een uitbreiding van de bestudeerde populatie of van het type van respondenten ertoe kunnen bijdragen dat een antwoord wordt gegeven op bepaalde vragen die in deze nota voorlopig onbeantwoord blijven.

Ten slotte werden verschillende aspecten in deze nota niet op een statistische wijze behandeld wegens een gebrek aan gegevens vanwege sommige respondenten of door de methodologische ontwikkeling, die leidt tot veranderingen in de gestelde vragen. In de toekomst zal het dankzij de al gerealiseerde enquêteprocedure mogelijk zijn van bij de eerste vraaggesprekken gebruik te maken van een al meermaals beproefde vragenlijst.

Bibliografie

S. du Bled, "Négociation collective et rémunération dans le secteur privé – La formation des salaires : état des lieux", *Revue du travail*, januari-februari-maart 1996

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

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

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).
- Baremieke 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
13e/14e 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 verblijfskosten

- 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, voertuigdiensten of andere duurzame goederen voor persoonlijk gebruik door de werknemer enz. (ESER 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.

- Privésector: wanneer in deze nota wordt aangegeven wat het beschouwde werkgelegenheidspercentage is in voltijdequivalenten van de « privé-economie », dan gaat het om de gezamenlijke VTE in de RSZ, uitgezonderd de werknemers van de overheidssector (d.w.z. de werknemers die zijn ingeschreven in de RSZPPO voor de plaatselijke overheidsdiensten en onder code 999 voor de federale overheidsbesturen). Dit concept omvat dus niet de werknemers van de meeste autonome bedrijven (NMBS, Belgacom, De Post, VRT en RTBF). De werknemers van de NMVB/ TEC / de Lijn worden echter meegerekend in het totaal, omdat ze een specifiek paritair comité hebben.

- 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.

Bijlage 2: Gebruikte vragenlijsten

Oorspronkelijke vragenlijst

A. De lonen

1. Onderhandelt uw paritair comité over de sectoriële loonschalen?

Zo ja, worden deze op ondernemingsniveau aangevuld?

Welke criteria worden gehanteerd om de functieclassificatie vast te stellen? Kunt u de impact (op het vlak van de loonvariatie) van elk van deze criteria geven?

2. Stelt uw sector een sectorieel minimumloon vast?

Zo ja, wat is hiervan de functie?

Wordt het bedrag ervan beïnvloed door het niveau van het ggmmi?

3. Zijn de feitelijk betaalde lonen gelijk aan of hoger dan deze loonschalen?

Als de betaalde lonen hoger liggen, wordt hierover door de sociale partners dan onderhandeld in bv. het paritair comité of in de ondernemingen?

4. Hebben de sectoriële onderhandelingen betrekking op de verhoging van de loonschalen en/of van de werkelijk betaalde lonen?

Beschikt u over gegevens waarmee het aandeel van de in sectoriële onderhandelingen vastgestelde lonen en/of loonsverhogingen bij benadering kan worden bepaald?

5. Werd voor sommige loontrekkers in de mogelijkheid voorzien om buiten het barema te werken?

B. De premies

1. Leggen de sectoriële cao's de betaling op van:

* een 13de maand

* een eindejaarspremie

* een bijzondere verloning (bovenop hetgeen wettelijk wordt voorgeschreven) voor de overuren of voor de werkuren tijdens het weekend

* een premie voor ploegenarbeid

* een eenmalige premie

*een element van het loon dat niet in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de norm (cf. art. 10 van de wet van 26 juli 1996), bv. een vorm van winstdeelneming

* maaltijdcheques

* een andere vorm van aanvulling op het basisloon:

Zo ja, wie bepaalt het bedrag van deze verschillende premies?

wie bepaalt de verhogingen?

worden deze premies geïndexeerd?

2. Kan over deze premies opnieuw worden onderhandeld? Zo ja, hoe vaak?

C. Overige

1. Gebruikt uw sector een enveloppesysteem, m.a.w. stelt de sector een bepaald bedrag (of percentage van de loonmassa) vast dat kan worden toegewezen voor de verhoging van de koopkracht, maar waarvan de toepassing in de onderneming moet worden geregeld?

Zo ja, welke voor- en nadelen heeft dit systeem volgens de sociale partners?

2. Met welke uitkeringen stemmen de aan de sectorfondsen betaalde bijdragen overeen? Worden andere uitkeringen door het fonds gedekt? Kent u het bedrag van deze bijdragen?

3. Heeft uw sector een aanvullende pensioenregeling ingevoerd? Zo ja, welke?

4. Is er een ander element van de loonkosten waarover binnen uw paritair comité wordt onderhandeld en dat in deze vragenlijst nog niet werd vermeld?

5. Is er in de onlangs gesloten sectoriële cao's sprake van een opting out-clausule betreffende de lonen of premies, m.a.w. is in de mogelijkheid voorzien onder bepaalde voorwaarden van de genomen beslissingen af te wijken? Zo ja, kunt u ons een idee geven van de frequentie waarmee van dit systeem gebruik wordt gemaakt?

6. Hoever staat het ten slotte met de onderhandelingen voor de jaren 2007-2008? Zijn de (bijna) bereikte overeenkomsten vergelijkbaar met die van de vorige jaren of zijn er nieuwigheden op te merken? Is een aanpassingsmechanisme (d.w.z. een all-in of een systeem waarin een overschrijding tijdens de daaropvolgende onderhandelingsronde wordt bijgestuurd) in werking of wordt hierover voor de jaren 2007-2008 onderhandeld?

Definitieve vragenlijst

0. Algemene context

1. Beschikt u over cijfers aangaande de spreiding van de werknemers volgens de omvang van de ondernemingen?

2. Welke activiteiten vallen onder het PC? Beschouwt u dit PC als heterogeen (wat de activiteiten van de ondernemingen betreft) ?
3. Zijn de vakbonden in deze sector sterk vertegenwoordigd? Zo ja, waarom? Beschikt u over cijfers betreffende de syndicalisatiegraad? Wat zijn de voorwaarden om een vakbondsafvaardiging op te richten?
4. Welke bijzondere kenmerken vertoont uw sector momenteel op het vlak van concurrentiepositie of conjunctuur?

A. De lonen

1. Onderhandelt uw paritair comité over een functieclassificatie en over sectoriële loonschalen?

Zo ja, worden deze op ondernemingsniveau aangevuld? Zo ja, bent u op de hoogte van het bestaan van lagere loonschalen voor de pas aangeworven werknemers of van nieuwe onderhandelingen over bedrijfsbarema's die neerwaarts worden herzien in een periode van laagconjunctuur?

2. Stelt uw sector een sectorieel minimumloon vast?

Zo ja, wat is hiervan de functie?

3. Zijn de feitelijk betaalde basislonen (dus de premies en andere voordelen niet inbegrepen) gelijk aan of hoger dan deze (sectoriële) loonschalen? Hebt u de indruk dat de meeste werknemers van de sector werkelijk het sectoriële baremieke loon betaald krijgen?

Als de betaalde lonen hoger liggen, wordt hierover dan in de onderneming onderhandeld (zie vraag 1), of is er sprake van individuele onderhandelingen of van een concurrentieverschijnsel (benadering van het marktloon)?

4. Hebben de sectoriële onderhandelingen betrekking op de verhoging van de loonschalen en/of van de werkelijk betaalde lonen? Hoe wordt over deze verhoging onderhandeld: op proportionele of op nominale wijze? Welk(e) argument(en) wordt (worden) hierbij gehanteerd?
5. Indien er ondernemingsbarema's bestaan, denkt u dan dat de verhoging waarover in het paritair comité werd onderhandeld ook op deze loonschalen wordt toegepast? Indien voorts de werkelijke lonen hoger zijn dan de baremieke lonen om andere redenen dan een onderhandeling binnen de onderneming, denkt u dan dat de groei van de werkelijke lonen die van de baremieke lonen volgt?
6. Werd voor sommige werknemers in de mogelijkheid voorzien om buiten het barema te werken?
7. Welk verband is er tussen de sector en de onderneming: sluit u een clause van sociale vrede? Denkt u dat de akkoorden in de onderneming worden nageleefd, en met welk middel? (bv.: de aanwezigheid van dezelfde onderhandelaars)

B. De premies

1. Leggen de sectoriële cao's de betaling op van:

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

2. Zo ja, worden deze premies in bedragen of in procenten uitgedrukt? Worden ze geïndexeerd (voor de in bedragen uitgedrukte premies)?

Wordt over de premies op frequente basis (= ongeveer voor elke overeenkomst) opnieuw onderhandeld?

3. Hebt u de indruk dat de variabele (collectieve of individuele) premies in de ondernemingen vaak worden gebruikt?

C. Overige

1. Gebruikt uw sector een enveloppesysteem, m.a.w. stelt de sector een bepaald bedrag (of percentage van de loonmassa) vast dat kan worden besteed voor de verhoging van de koopkracht, maar waarvan de toepassing in de onderneming moet worden geregeld? Zo ja, welke voor- en nadelen heeft dit systeem volgens de sociale partners? Maakt uw sector gebruik van een systeem van het gelijkwaardige voordeel?

2. Met welke uitkeringen stemmen de aan de sectorfondsen betaalde bijdragen overeen? Worden andere uitkeringen door het fonds gedekt? Kent u het bedrag van deze bijdragen?

3. Heeft uw sector een aanvullende pensioenregeling ingevoerd? Zo ja, welke?

4. Is er een ander element van de loonkosten waarover binnen uw paritair comité wordt onderhandeld en dat in deze vragenlijst nog niet werd vermeld?

5. Is er in de onlangs gesloten sectoriële cao's sprake van een opting out-clausule betreffende de lonen of premies, m.a.w. is in de mogelijkheid voorzien onder bepaalde voorwaarden van de genomen beslissingen af te wijken? Zo ja, kunt u ons een idee geven van de frequentie waarmee van dit systeem gebruik wordt gemaakt?
6. Is een correctiemechanisme in werking of wordt hierover voor de jaren 2007-2008 onderhandeld?