



AVENUE DE LA
**JOYEUSE ENTRÉE
BLIJDE INKOMST**
LAAX

17-21

**VERSLAG
WERKGELEGENHEID EN CONCURRENTIEVERMOGEN**

CRB 2017-0080

Deel 1





Verslag 2016 over de bevordering van de Werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het Concurrentievermogen

10.01.2017

Het Verslag 2016 over de bevordering van de Werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het Concurrentievermogen valt uiteen in twee delen :

- Het eerste deel werd opgesteld onder de verantwoordelijkheid van het secretariaat van de CRB.
- Het tweede deel werd opgesteld onder de verantwoordelijkheid van de sociale gesprekspartners die zitting hebben in de CRB.

Inhoudsopgave

Deel 1	7
Inleiding	8
1. Technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling en de loonkostenhandicap	12
1.1 Kader	12
1.2 Loonhandicap 1996-2015.....	12
1.3 Vooruitzicht voor 2016 voor België.....	12
1.4 Vooruitzichten voor 2016-2017-2018 in de referentielanden.....	14
1.4.1 Voorstelling van de bronnen van de vooruitzichten.....	14
1.4.2 Vooruitzichten	17
1.5 Maximaal beschikbare marge	18
1.5.1 Keuze van de aggregatiemethode	18
1.5.2 Maximaal beschikbare marge per bron	19
1.6 Bijlage	22
1.6.1 Bijlage 1: Correctie voor de impact van de overheidssector	22
1.6.2 Bijlage 2: Neutralisatie van de verlagingen van de sociale bijdragen van de taxshift... ..	26
2. Conjunctuur	28
2.1 Onderscheid tussen groeiscenario's per instelling	28
2.2 Risico's en onzekerheden	31
2.3 Bijlage	33
3. Recente ontwikkeling van de lonen en context van de loononderhandelingen in de referentielanden	35
3.1 Duitsland	35
3.2 Nederland.....	39
3.3 Frankrijk	40
Bibliografie.....	45
4. De loonkloof tussen vrouwen en mannen	46
4.1 Context.....	46
4.2 Inzicht in het fenomeen: de cijfers	46
4.2.1 De jaar- en uurloonkloof.....	46
4.2.2 Onderliggende variabelen	48
4.2.3 Verschillen in extralegale voordelen	52
4.3 Analyse van de functieclassificaties	54
4.4 Bijlage	56
Bibliografie.....	58

Lijst figuur

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

Lijst tabellen

Tabel 1-1: Ontwikkeling van de loonhandicap van 1996 tot 2015	12
Tabel 1-2: Groeiprojecties van de uurloonkosten voor 2016 (Nationale Bank, december 2016)	12
Tabel 1-3: Stappen van de berekening van de groei van de uurloonkosten in 2016, gezuiverd voor de werkgeversbijdrageverlagingen van de taxshift en voor de verschuiving van de 1% BV-vermindering naar een sociale werkgeversbijdragevermindering (in miljoenen euro's)	13
Tabel 1-4: Uitsplitsing van het bedrag van de werkgeversbijdrageverlagingen (in miljoenen euro's) in het kader van de taxshift en van het competitiviteitspact (NBB)	14
Tabel 1-5: Loonkostenvooruitzichten per persoon in de totale economie	17
Tabel 1-6: Loonkostenvooruitzichten per uur in de totale economie	17
Tabel 1-7: Loonkostenvooruitzichten per uur in de privésector	17
Tabel 1-8: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de Europese Commissie	19
Tabel 1-9: Bronnen van de in tabel 1-8 gebruikte gegevens (Europese Commissie)	19
Tabel 1-10: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de Oeso	19
Tabel 1-11: Bronnen van de in tabel 1-10 gebruikte gegevens (Oeso)	20
Tabel 1-12: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de nationale banken	20
Tabel 1-13: Bronnen van de in tabel 1-12 gebruikte gegevens (nationale banken)	20
Tabel 1-14: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de nationale vooruitzichten	20
Tabel 1-15: Bronnen van de in tabel 1-14 gebruikte gegevens (nationale vooruitzichten)	21
Tabel 1-16: Berekening van de correctieterm volgens de gekozen gegevensbron voor de vooruitzichten	21
Tabel 1-17: Maximaal beschikbare marge per instelling (coherentie van de bronnen per jaar en per land), indexering NBB	21
Tabel 1-18: Details van de berekening van de vooruitzichten m.b.t. de groei van de loonkosten per persoon in de totale economie	23
Tabel 1-19: Details van de berekening van de vooruitzichten m.b.t. de groei van de loonkosten per persoon in de NAMS	24
Tabel 1-20: Details van de berekeningen van de vooruitzichten m.b.t. de groei van de loonkosten per persoon in de totale economie, met uitsluiting van de niet-agrarische marktsector	25
Tabel 2-1: Hypothesen t.a.v. de olieprijs en de wisselkoers per instelling	28
Tabel 2-2: Vergelijking tussen de groeiscenario's voor de eurozone per instelling	29
Tabel 2-3: Indicatoren van de macro-economische context van de loonvoorzichten	30
Tabel 2-4: Jaarlijkse groei van het bbp in volume, werkloosheidsgraad en inflatie, ramingen (in %)	31
Tabel 3-1: Loondrift in Duitsland, economie in haar geheel, 1996- 2016	38
Tabel 4-1: Jaar- en uurloonkloof, België, 2007-2014	47
Tabel 4-2: Uurloonkloof, internationale vergelijking, 2007-2014	48
Tabel 4-3: Oaxaca-Blinderontleding van de uurloonkloof, 2013	49
Tabel 4-4: Bronnen en definities van de gegevens	56
Tabel 4-5: Aantal diploma's en aandeel vrouwen naar studiedomein, 2014	57

Lijst grafieken

Grafiek 2-1:	Betrouwbaarheidsinterval rond projectie bbp-groei Eurozone van EC	33
Grafiek 2-2:	Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Duitse bbp van de Bundesbank (jaarlijkse groei in %)	33
Grafiek 2-3:	Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Nederlandse bbp van het CPB	34
Grafiek 2-4:	Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Franse bbp van de BdF (voortschrijdende jaarlijkse groei in %)	34
Grafiek 3-1:	Ontwikkeling van het uurloon in Duitsland, economie in haar geheel	36
Grafiek 3-2:	Ontwikkeling van het uurloon in Nederland, economie in haar geheel	39
Grafiek 3-3:	Ontwikkeling van het uurloon in Frankrijk, niet-agrarische marktsector	42

Deel 1

Inleiding

Dit deel, dat werd opgesteld onder de verantwoordelijkheid van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, omvat verschillende hoofdstukken:

Het eerste, het Technisch verslag betreffende de maximale marges voor de loonkostenontwikkeling en de loonkostenhandicap, presenteert de resultaten met betrekking tot de berekening van de maximaal beschikbare marge voor 2017-2018 die werd gerealiseerd in het kader van het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hieronder “de wet van 1996” genoemd). Op basis van deze maximaal beschikbare marge onderhandelen de sociale gesprekspartners over de maximale marge, die ten hoogste gelijk is aan de maximaal beschikbare marge. De sociale gesprekspartners kunnen dus een maximale marge vastleggen die lager is dan de maximaal beschikbare marge, onder andere op basis van statistische elementen die de wet voorschrijft. De werking van het mechanisme voor de vaststelling van de maximaal beschikbare marge volgens het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 1996 en de onderliggende principes daarvan worden hieronder in de methodologische inleiding voorgesteld.

Wat de twee volgende hoofdstukken betreft, worden de nota betreffende de conjunctuur en die betreffende de recente ontwikkeling en de loononderhandelingscontext in de referentielanden voorgesteld ingevolge de cijfers. Ze hebben als doel de risico's die inherent zijn aan de verschillende scenario's van de vooruitzichten tegen elkaar af te wegen en de daarvoor gepresenteerde cijfers in hun context te plaatsen.

Het vierde hoofdstuk is gewijd aan de analyse van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 27 juli 1996: werking van het mechanisme voor de vaststelling van de maximaal beschikbare marge

De redactie van dit verslag kadert in het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (versie van 4 januari 2017). In de onderstaande alinea's worden de wijzigingen voorgesteld die door het wetsontwerp zijn aangebracht aan de elementen met betrekking tot de vaststelling van de maximaal beschikbare marge. Op basis van deze elementen uit dat nieuwe kader werd de maximaal beschikbare marge berekend.

Principes van het wetsontwerp

- Preventief mechanisme: om een groei van de loonhandicap die wordt veroorzaakt door een voorspellingsfout in de vooruitzichten (betreffende de indexering of de loonontwikkeling in de buurlanden) te vermijden, zal een veiligheidsmarge worden toegepast die wordt afgetrokken van het vooruitzicht m.b.t. de groei van de uurloonkosten in de referentielanden. Deze veiligheidsmarge mag enkel een preventieve functie hebben en moet dus niet dienen om de loonhandicap te verminderen, noch om de historische handicap te corrigeren¹. Om die reden verhoogt deze veiligheidsmarge, indien ze volledig of gedeeltelijk ongebruikt blijft (m.a.w. indien de fout in het vooruitzicht over de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden en

¹ Het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 definieert de historische handicap als de handicap die overblijft na het wegwerken van de loonkostenhandicap die opgebouwd is sinds 1996. Deze moet worden bepaald in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

van de indexering negatief is, nul bedraagt of positief, maar lager dan de veiligheidsmarge is), de volgende maximaal beschikbare marge en vloeit ze dus terug naar de werknemers.

- Correctiemechanisme: tijdens de vaststelling van de maximaal beschikbare marge zal niet langer enkel rekening worden gehouden met de loonontwikkelingsvooruitzichten in de buurlanden voor de twee volgende jaren, maar ook met het verleden (de loonhandicap sinds 1996) d.m.v. een correctieterm. Op die manier zal elke eventuele positieve loonhandicap² (min de niet gebruikte veiligheidsmarge) automatisch worden gecorrigeerd, terwijl met de wet van 1996 over die correctie moest worden beslist tijdens de interprofessionele onderhandelingen. Indien voorts de historische handicap werd weggewerkt, zal elke negatieve loonhandicap ook automatisch worden gecorrigeerd door de maximaal beschikbare marge te verhogen tijdens het volgende IPA.
- Correctie van de historische handicap via een minder snelle loonkostenontwikkeling in België dan in de buurlanden: indien de historische handicap (die moet worden vastgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) niet werd weggewerkt, vloeit het deel van die negatieve loonhandicap dat afkomstig is van het niet gebruiken van de veiligheidsmarge terug naar de werknemers. Indien de negatieve handicap niet alleen voortvloeit uit het niet gebruiken van de veiligheidsmarge, wordt het andere deel in tweeën gesplitst: 50% corrigeert de historische handicap en de resterende 50% wordt overgelaten aan de onderhandelingen (vloeit terug naar de werknemers of corrigeert eveneens de historische handicap).
- Correctie van de historische handicap via de werkgeversbijdrageverlagingen: het algemene idee dat werd ingeschreven in het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 is dat de verlagingen van werkgeversbijdragen niet mogen resulteren in een verhoging van de maximaal beschikbare marge. Aldus zullen de verlagingen van de sociale werkgeversbijdragen van de taxshift 2016-2020 worden gebruikt om de historische handicap weg te werken. Dit impliceert dat de loonhandicap van 2016 moet worden herberekend om deze werkgeversbijdrageverlagingen te neutraliseren. Dat geldt ook voor minstens 50% van de toekomstige verlagingen van de werkgeversbijdragen.

Gevolgdde methodologie in het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996

Het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 impliceert wijzigingen, onder meer in de manier waarop de maximaal beschikbare marge wordt berekend. Terwijl die marge voorheen werd verkregen op basis van het vooruitzicht van de uurloonkostenontwikkeling in de referentielanden, maakt die nu het voorwerp van verschillende correcties uit. Deze methodologische inleiding heeft als doel de manier waarop de maximaal beschikbare marge vanaf 2016 moet worden berekend, alsook de bronnen die daartoe worden gebruikt, op pedagogische manier uit te leggen, en een verband te leggen met de beginselen die ten grondslag liggen aan de wijzigingen die door het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 ter zake werden aangebracht.

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge wordt het vooruitzicht inzake de uurloonkostenontwikkeling in de referentielanden verminderd met het indexeringsvooruitzicht, alsook met een correctieterm. Die laatste wordt berekend op basis van de gecumuleerde loonhandicap sinds 1996 (correctiebeginsel van de wet), die in 1996 wordt gecorrigeerd voor de bijdrageverlagingen uit de taxshift (beginsel van correctie van de historische handicap via de werkgeversbijdrageverlagingen). Vanaf het

² Dat wil zeggen, wanneer de Belgische uurloonkosten, gecumuleerd sinds 1996, sneller zijn gestegen dan die van de buurlanden.

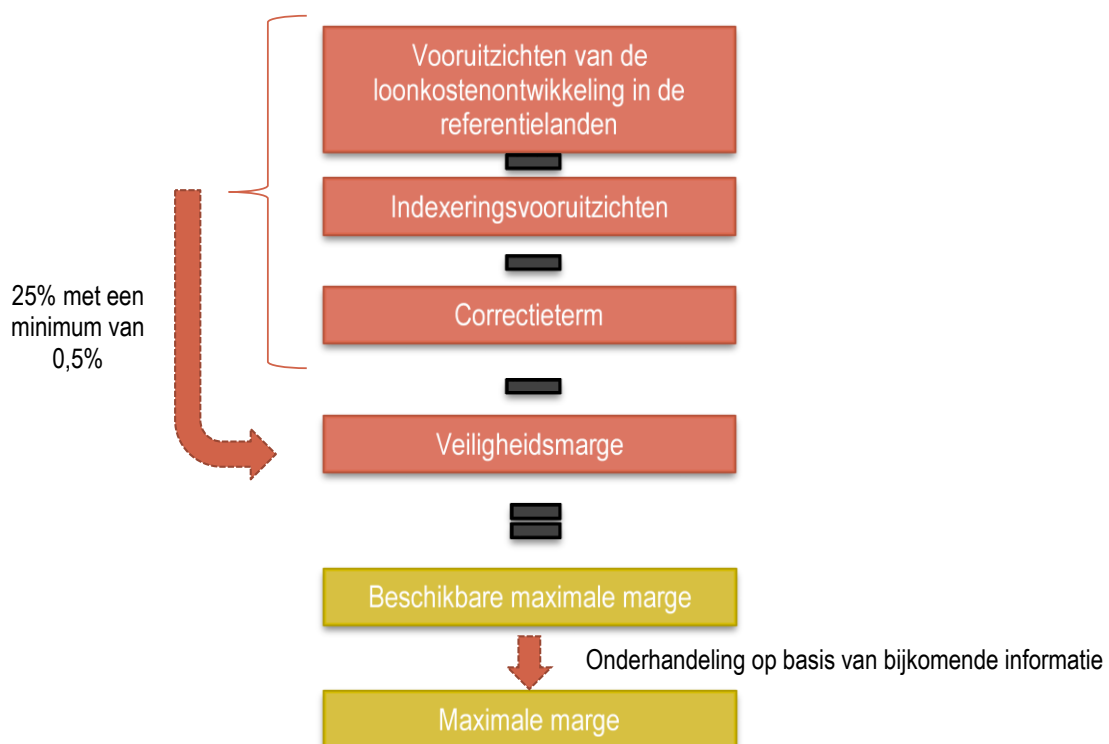
IPA 2019-2020 zal hij ook rekening houden met het deel van de veiligheidsmarge dat in voorkomend geval niet zal zijn gebruikt.

Wat de gebruikte bronnen betreft, steunt het groeivoorzicht in de referentielanden voor 2017-2018 op de vooruitzichten van verschillende voorspellingsinstituten (Oeso, Europese Commissie, centrale banken³, nationale vooruitzichten⁴). Het indexeringsvoorzicht is afkomstig van de NBB. De loonhandicap in 2006 die de correctieterm bepaalt, wordt berekend op basis van de nationale boekhouding wat de periode 1996-2015 betreft, en op basis van de groeivoorzichten in België en in de referentielanden in 2016.

Van het cijfer dat wordt verkregen door het indexeringsvoorzicht en de correctieterm af te trekken van de vooruitzichten inzake de loonkostenontwikkeling in de referentielanden, trekt het secretariaat een veiligheidsmarge⁵ af, die een vierde daarvan bedraagt (minstens 0,5%), en verkrijgt het aldus uiteindelijk de maximaal beschikbare marge. Dit is de toepassing van het preventieve beginsel van de wet.

Op basis van de maximaal beschikbare marge die werd berekend door het secretariaat en van statistische elementen die in de wet worden voorgeschreven (en die pas vanaf het verslag voor het IPA 2019-2020 zullen verschijnen), komt het uiteindelijk aan de Groep van Tien toe om over de maximale marge te onderhandelen.

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



³ Bundesbank, De Nederlandsche Bank, Banque de France

⁴ Joint Economic Forecast, Rapport économique, social et financier (als bijlage toegevoegd aan het Programme de loi de finance pour 2017), Macro Economische Verkenning (Centraal Planbureau)

⁵ Deze is gelijk aan 25% van het vooruitzicht inzake de uurloonkostenontwikkeling in de referentielanden waarvan het indexeringsvoorzicht en een correctieterm voor de (positieve of negatieve) handicap bij het begin van de periode werd afgetrokken.

Het Technisch verslag is dit jaar als volgt gestructureerd:

Ten eerste worden de cijfers betreffende België voorgesteld in [punt 1.2](#): daarin bevinden zich de reeks van de loonkloof tussen 1996 en 2015 alsook in [punt 1.3](#) een presentatie van de vooruitzichten voor 2016, betreffende België en een verklaring van de gehanteerde methodologie voor de berekening van de uurloonkostenontwikkeling, in België, tussen 2015 en 2016, geneutraliseerd voor de werkgeversbijdrageverlagingen uit de taxshift.

[Punt 1.4](#) presenteert de vooruitzichten met betrekking tot de groei van de uurloonkosten in de referentielanden voor 2016-2017-2018. Verschillende bronnen van vooruitzichten worden voorgesteld: nationale vooruitzichten, Europese Commissie (EC), Oeso, nationale banken.

In [punt 1.5](#) wordt, op basis van de in de voorafgaande punten verstrekte elementen, de maximaal beschikbare marge berekend.

Opgemerkt moet worden dat de in de vorige punten verstrekte cijfers in de daaropvolgende hoofdstukken in perspectief worden geplaatst met een analyse van de conjunctuur en een verklaring van de recente loonontwikkeling en van de loononderhandelingscontext in de referentielanden. Deze twee punten bevatten cruciale informatie die het mogelijk maakt de keuze van een scenario van vooruitzichten ten nadele van een ander scenario te verantwoorden.

1. Technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling en de loonkostenhandicap

1.1 Kader

In dit verslag worden de resultaten voorgesteld met betrekking tot de berekening van de maximaal beschikbare marges voor 2017-2018 in het kader van het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

1.2 Loonhandicap 1996-2015

De onderstaande tabel geeft de reeks m.b.t. de ontwikkeling van de loonhandicap tussen België en het gewogen gemiddelde van de referentielanden van 1996 tot 2015 weer. De gepubliceerde cijfers zijn afkomstig van de nationale boekhouding.

Tabel 1-1: Ontwikkeling van de loonhandicap van 1996 tot 2015

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
België / Duitsland	100,0	100,7	101,1	102,1	99,7	101,5	104,1	103,7	105,3	106,1	110,2	113,2	114,7	113,6	114,0	113,6	112,7	112,6	111,4	108,8
België / Nederland	100,0	99,4	97,2	96,2	90,8	91,7	90,9	89,1	89,7	89,2	90,7	90,7	91,0	90,8	91,5	91,8	91,9	92,5	92,6	92,2
België / Frankrijk	100,0	100,6	100,4	101,6	97,4	98,5	97,2	95,6	96,0	94,6	93,1	94,9	96,8	97,1	96,0	96,2	96,4	96,0	95,6	94,8
België / Gem-3	100,0	100,6	100,4	101,3	97,9	99,3	100,1	99,0	100,0	99,7	101,2	103,3	104,8	104,4	104,2	104,2	103,9	103,7	103,0	101,4

1.3 Vooruitzicht voor 2016 voor België

Tabel 1-2: Groeiprojecties van de uurloonkosten voor 2016 (Nationale Bank, december 2016)

	2016
Groei van de uurloonkosten	-0,4%
Brutolonen excl. indexering	0,4%
Cao-lonen excl. indexering	0,1%
Wagedrift	0,4%
Indexering	0,6%
Effect van de werkgeversbijdragen	-1,3%

Ter informatie: de vooruitzichten van de Nationale Bank (NBB) werden met -0,4% bijgesteld in vergelijking met de voorjaarsvooruitzichten: dat is zowel te wijten aan een herziening m.b.t. de werkgeversbijdragen (herziening van het macro-economische kader, beëindiging van de uitbetaling van de ontslagvergoedingen⁶ ingevolge de sluiting van Ford en impact van andere grote herstructureringen: -0,3%) en de brutolonen (-0,1%).

⁶ De ontslagvergoedingen bij Ford hebben voornamelijk in 2014 en 2015 een impact gehad: de grootste uitbetaling vond plaats in het vierde kwartaal van 2014 en werd nog gevolgd door aanzienlijke uitbetalingen tijdens de eerste twee kwartalen van 2015, waarna zo goed als niets meer werd uitbetaald.

Voor de berekening van de beschikbare maximale marge moet het vooruitzicht voor het jaar 2016 worden gecorrigeerd teneinde geen rekening te houden met de werkgeversbijdrageverlagingen van de taxshift 2016-2020 (met inbegrip van de afschaffing van de vrijstelling van betaling van 1% bedrijfsvoorheffing). De tekst van het voorontwerp van wet schrijft immers de volgende bepalingen voor:

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

Dit betekent met andere woorden dat de door het competitiviteitspact gefinancierde verminderingen van de werkgeversbijdragen in 2016 mee in rekening worden gebracht bij de berekening van de loonkostenhandicap sinds 1996, terwijl de verminderingen in het kader van de taxshift niet mee in aanmerking worden genomen.

De eerste tabel hieronder illustreert stap per stap de gebruikte methode om het vooruitzicht voor 2016 m.b.t. de groei van de uurloonkosten in de privésector, gecorrigeerd voor de werkgeversbijdrageverlagingen van de taxshift, te verkrijgen⁷. De tweede tabel preciseert nader de gegevens die door de NBB worden gebruikt om het bedrag van de in de eerste tabel gebruikte bijdrageverminderingen te verkrijgen.

Tabel 1-3: Stappen van de berekening van de groei van de uurloonkosten in 2016, gezuiverd voor de werkgeversbijdrageverlagingen van de taxshift en voor de verschuiving van de 1% BV-vermindering naar een sociale werkgeversbijdragevermindering (in miljoenen euro's)

	2015	2016	Groei 2015-2016
Beloning van werknemers D1	155323	157204	1,2%
Arbeidsvolume (werknemers, miljoenen uren)	4245,00	4312,02	1,6%
Groei van de uurloonkosten			-0,4%
Bedrag van de werkgeversbijdrageverlagingen waarvan		1010	
<i>Financiering van de taxshift door de afschaffing van de 1%</i>		545	
<i>Financiering van de taxshift door bijkomend budget</i>		465	
Beloning van werknemers D1 + bijdrageverlagingen		158214	1,9%
Groei van de geneutraliseerde uurloonkosten			0,3%

⁷ Voor de gedetailleerde methodologie verwijzen we naar de bijlage.

Tabel 1-4: Uitsplitsing van het bedrag van de werkgeversbijdrageverlagingen (in miljoenen euro's) in het kader van de taxshift en van het competitiviteitspact (NBB)

	2016
Werkgeversbijdrageverlagingen in het kader van de taxshift en van het competitiviteitspact	1460
Financiering van de taxshift door de afschaffing van de 1% <i>(p.m. totaal budget)</i>	545 726)
Financiering van de taxshift door bijkomend budget <i>(p.m. totaal budget)</i>	465 620)
Competitiviteitspact <i>(p.m. totaal budget)</i>	450 600)

Het concept beloning van werknemers is het loonkostenconcept van de nationale boekhouding (D1), dat verschilt van het economische concept dat eveneens door de NBB wordt gepubliceerd (in dat laatste wordt rekening gehouden met de loonsubsidies).

Het groeivoorzicht van de uurloonkosten, gezuiverd voor de werkgeversbijdrageverlagingen voor 2016 voor België, wordt verkregen door het bedrag van deze bijdrageverlagingen (en van de verschuiving van de 1% BV-vermindering naar lastenverlagingen) toe te voegen aan het bedrag van de loonmassa die voor 2016 wordt verwacht. Om het bedrag van de werkgeversbijdrageverlagingen van de taxshift te berekenen, heeft de NBB rekening gehouden met drie vierde van het totale budget, aangezien de maatregelen pas vanaf de maand april 2016 van kracht worden (het totale budget wordt pro memoria in de tabel aangegeven).

Wanneer het bedrag van de loonmassa eenmaal is gecorrigeerd, wordt het arbeidsduurvoorzicht toegepast om de uurloonkosten te verkrijgen. De groei van die laatste bedraagt dus 0,3% in 2016.

1.4 Vooruitzichten voor 2016-2017-2018 in de referentielanden

1.4.1 Voorstelling van de bronnen van de vooruitzichten

Nationale vooruitzichten

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

De nationale vooruitzichten voor Frankrijk (DG Trésor, Projet de Loi de Finances pour 2017) en voor Nederland (Macro Economische Verkenning van het Centraal Planbureau) verstrekken enkel vooruitzichten van de kosten per persoon of per voltijdequivalent (vte), maar geen vooruitzicht van de gemiddelde arbeidsduur. Beide vooruitzichten steunen op een model. Dat betekent dat eerst coëfficiënten worden geraamd door van kosten per persoon (of per vte) een regressie toe te passen op een aantal verklarende variabelen (werkloosheidsgraad, productiviteit...). Vervolgens worden die coëfficiënten toegepast op de vooruitzichten van die verklarende variabelen teneinde een vooruitzicht van de kosten per persoon (of per vte) te verkrijgen. De waarde van de coëfficiënten wordt dus ten dele bepaald door de ontwikkeling van de onderliggende arbeidsduur tijdens de ramingsperiode. Om een

voorzicht van de uurloonkosten te verkrijgen, moet de ontwikkeling van de loonkosten per persoon of per voltijdequivalent dus worden gecorrigeerd voor de arbeidsduurtendens (per persoon of per vte) tijdens de ramingsperiode.

Voor Nederland heeft het Centraal Planbureau ons bevestigd dat de hypothese volgens welke de arbeidsduur tijdens de ramingsperiode stabiel blijft, een correcte hypothese is: de trend die het CPB doortrekt is vlak; het voorzicht van de kosten per voltijdequivalent mag dus worden beschouwd als een voorzicht van de kosten per uur. In het geval van Frankrijk is de reeks die door het model wordt gebruikt om de gezamenlijke voorzichten te realiseren een werkgelegenheidsreeks in voltijdequivalenten, die wordt gecorrigeerd voor de economische beleidsmaatregelen (zoals de invoering van de 35-urenweek, de bijdrageverlagingen...). Het loonkostenvoorzicht dat voortvloeit uit het nationale voorzicht kan dus worden beschouwd als een voorzicht van de uurloonkosten.

Oeso

De Oeso publiceert een voorzicht van de kosten per persoon (variabele "compensation rate") en van de arbeidsduur (variabele "hours worked per employee"). Op basis van het voorzicht van deze twee variabelen kan een voorzicht van de uurloonkosten worden berekend. Uit de informatie van de verschillende Desks van de Oeso blijkt evenwel:

- Dat elke Desk zijn eigen methodologie heeft die verandert in de tijd. Zo worden de kosten per persoon, voor de voorzichten van sommige landen, geraamd op basis van de hypothese dat de arbeidsduur per persoon constant blijft. In andere gevallen worden ze geraamd in samenhang met de gepubliceerde arbeidsduur.
- Het gebied dat wordt bestreken door de variabele "hours worked per employee" (gemiddelde duur per werknemers) verschilt naargelang van de Desks. In sommige Desks blijkt deze variabele op alle werkenden betrekking te hebben, ondanks zijn benaming.

Voor de Oeso-voorzichten, en gelet op de gegevens die ons werden verstrekt door de verschillende Desks van de Oeso, zullen we de voorzichten van de kosten per persoon in Duitsland en Nederland gebruiken door ze te beschouwen als voorzichten van de uurloonkosten. Deze Desks hechten immers weinig belang aan het voorzicht van de variabele "hours worked per employee", dat niet wordt gebruikt voor hun voorzicht van de kosten per persoon. Volgens hen is het vanuit methodologisch oogpunt correcter gebruik te maken van de kosten per persoon als voorzicht van de kosten per uur.

Voor Frankrijk en België hebben de respectieve Desks ons bevestigd dat het methodologisch gezien correct is het voorzicht van de ontwikkeling van de arbeidsduur toe te passen op het voorzicht van de kosten per persoon om het voorzicht van de uurloonkostenontwikkeling te verkrijgen. Desk "France" preciseert ons dat deze variabele alle werkenden (werknemers en zelfstandigen) omvat voor Frankrijk, hetgeen impliceert dat het niveau van de gewerkte uren per werkende persoon hoger is dan indien enkel de werknemers in beschouwing waren genomen. Daarentegen kent de groei van de gemiddelde arbeidsduur een gelijkaardige ontwikkeling, of men nu alleen de werknemers beschouwt of ook de zelfstandigen meerekent. Het is dus methodologisch correct het voorzicht van de groei van de kosten per persoon te corrigeren voor het voorzicht van de groei van de arbeidsduur van de Oeso, wat Frankrijk en België betreft.

EC

De Europese Commissie verstrekt vooruitzichten van de variabele “compensation rate”, die door de EC wordt voorgesteld als zijnde de kosten per persoon. Zoals evenwel wordt uitgelegd in het document CRB 2014-1349, dat een vergadering met de Europese Commissie samenvat die gewijd was aan haar methodologie voor het vooruitzicht van de kosten per persoon, komt het vooruitzicht van de variabele “compensation rate” tot stand op basis van diverse gegevens die afkomstig zijn van collectieve arbeidsovereenkomsten, van vooruitzichten van nationale instituten, van de context waarin de loonvorming verloopt (norm, Smic). Bovendien is die variabele een vooruitzicht van de uurlonen, wat België betreft, van de lonen per vte, wat Frankrijk en Nederland betreft, en van de maandlonen, wat Duitsland betreft (want de gebruikte bronnen zijn uitgedrukt in uren, per vte of per maand).

Voorts maakt de EC bepaalde hypothesen over de arbeidsduur:

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

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

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

De vooruitzichten van de kosten per persoon (variabele “compensation per employee”) van de Bundesbank worden gevormd op basis van de vooruitzichten van de kosten per uur en van een arbeidsduurvoorzicht. De cijfers m.b.t. de arbeidsduurvoorzichten die ten grondslag liggen aan het vooruitzicht van de kosten per persoon worden niet gepubliceerd, maar werden ons door de Bundesbank verstrekt; op basis van het vooruitzicht van de kosten per persoon en van het arbeidsduurvoorzicht kunnen we dus een vooruitzicht m.b.t. de uurloonkosten afleiden.

De vooruitzichten van de Banque de France verstrekken de loonkosten per eenheid en de productiviteit; het is dan ook mogelijk om op basis van die twee variabelen loonkosten per capita te herberekenen. Aangezien het model voor de vooruitzichten van de Banque de France een ongewijzigde arbeidsduur aan de tijdshorizon van het vooruitzicht bevat, is het vooruitzicht per persoon identiek aan een vooruitzicht per uur.

1.4.2 Vooruitzichten

Tabel 1-5: Loonkostenvooruitzichten per persoon in de totale economie

	2016				2017				2018			
	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken
Duitsland	2,1%	2,0%	2,2%	2,2%	2,4%	2,6%	2,8%	2,4%	2,5%	2,4%	3,1%	2,8%
Nederland	2,4%	2,4%	1,7%	Frankrijk	1,9%	2,1%	2,1%	nb	2,2%	2,2%	2,5%	nb
Frankrijk	1,3%	0,6%	1,1%	nb	1,8%	1,5%	1,3%	nb	nb	1,9%	1,7%	nb

Tabel 1-6: Loonkostenvooruitzichten per uur in de totale economie

	2016				2017				2018			
	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken
Duitsland	1,9%	2,0%	2,2%	2,4%	2,7%	2,6%	2,8%	2,4%	2,6%	2,4%	3,1%	2,7%
Nederland	2,4%	2,4%	1,7%	nb	1,9%	2,1%	2,1%	nb	2,2%	2,2%	2,5%	nb
Frankrijk	1,3%	0,6%	1,2%	nb	1,8%	1,5%	1,1%	nb	nb	1,9%	1,6%	nb

Tabel 1-7: Loonkostenvooruitzichten per uur in de privésector

	2016				2017				2018			
	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	Oeso	Nationale banken
Duitsland	1,9%	2,0%	2,2%	2,4%	2,7%	2,6%	2,8%	2,4%	2,6%	2,4%	3,1%	2,7%
Nederland	2,3%	2,3%	1,5%	nb	2,0%	2,2%	2,3%	nb	2,2%	2,2%	2,5%	nb
Frankrijk	1,5%	0,6%	1,2%	1,2%	1,8%	1,4%	0,9%	1,5%	nb	1,9%	1,6%	2,0%

Commentaar bij de vooruitzichten voor 2016

De cijfers die worden voorgesteld in de bovenstaande tabellen voor 2016 steunen gedeeltelijk op waargenomen gegevens van de nationale boekhouding en gedeeltelijk op vooruitzichten. Naargelang van de timing van de publicatie houden die cijfers meer of minder rekening met waargenomen gegevens.

Aldus is bekend dat de Europese Commissie, de Oeso en de nationale banken uitgaan van de eerste twee waargenomen kwartalen van de nationale rekeningen. Er moet evenwel worden gewezen op het bijzondere geval van de vooruitzichten van de Europese Commissie voor Frankrijk: hoewel die laatste rekening houden met het tweede kwartaal uit de nationale boekhouding, werd dat laatste in hoge mate herzien (met name wat de loonmassa betreft) en kon de Commissie geen rekening houden met die herziening.

De Duitse nationale vooruitzichten van de Joint Economic Forecasts steunen eveneens op de eerste twee kwartalen van 2016 (gegevens van de nationale boekhouding).

De Franse nationale vooruitzichten (bijlage bij het PLF), van hun kant, zijn enkel gebaseerd op het eerste kwartaal van 2016; bijgevolg zullen de vooruitzichten van het PLF niet kunnen worden gebruikt om de vooruitzichten m.b.t. de totale economie voor 2016 te corrigeren voor de impact van de overheidssector. Enige samenhang tussen de te corrigeren gegevens en de gegevens op basis waarvan de correctie wordt uitgevoerd is immers noodzakelijk. Het feit dat ze niet steunen op dezelfde waargenomen gegevens, maakt ze dus incoherent. Dit verklaart waarom de vooruitzichten voor 2016 betreffende de totale economie (tweede tabel) identiek zijn aan die voor de privésector voor de EC en de Oeso (derde tabel). Er moet echter worden opgemerkt dat de loonblokkering in het Franse openbaar ambt, die onze correctie van de vooruitzichten m.b.t. de totale economie tot dusver rechtvaardigde, in de loop van 2016

ten einde is gelopen, waardoor deze correctie minder te verantwoorden valt. Bovendien leveren de vooruitzichten van de Oeso voor 2016 voor de totale economie hetzelfde resultaat op als het vooruitzicht van de Banque de France, dat van haar kant betrekking heeft op de privésector. Er kan dus worden geconcludeerd dat de totale economie in Frankrijk, voor 2016, kennelijk een goede benadering van de privésector vormt.

Wat de nationale vooruitzichten van Nederland betreft, steunen de vooruitzichten van de MEV op de waarnemingen betreffende de eerste twee kwartalen van 2016. Daardoor kunnen de vooruitzichten m.b.t. de totale economie (EC en Oeso) in Nederland in 2016 worden gecorrigeerd voor de impact van de overheidssector.

Commentaar bij de vooruitzichten voor 2017-2018

Voor Duitsland zijn de vooruitzichten voor de totale economie gelijk aan die van de privésector, aangezien we op basis van de gegevens uit de cao's kunnen zeggen dat de twee sectoren eenzelfde ontwikkeling kennen.

Voor Nederland werden de vooruitzichten van de EC en van de Oeso voor de totale economie gecorrigeerd voor de impact van de overheidssector, dankzij de gegevens van de Macro Economische Verkenning.

Voor Frankrijk werden de vooruitzichten van de Oeso en van de EC gecorrigeerd voor de impact van de overheidssector die werd berekend voor 2017 op basis van de cijfers van het PLF (zie bijlage). Opgemerkt moet worden dat, wat 2018 betreft, de vooruitzichten van de Oeso en van de EC voor Frankrijk die met betrekking tot de totale economie zijn, want het PLF verstrekt geen vooruitzichten tot in 2018, waardoor het niet mogelijk is de vooruitzichten van de EC en van de Oeso te corrigeren.

1.5 Maximaal beschikbare marge

1.5.1 Keuze van de aggregatiemethode

Om een maximaal beschikbare marge te berekenen, is het noodzakelijk een aggregatiemethode te bepalen voor de berekening van de cijfers (per land) die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het gemiddelde van de drie. Dat cijfer moet enerzijds voor 2016 worden berekend, en anderzijds gecumuleerd voor 2017-2018 om de coherentie van de scenario's in acht te nemen (zie hieronder).

Voor 2016 moet de selectie van de cijfers die in aanmerking moeten worden genomen, betrekking hebben op de cijfers die steunen op de recentste waargenomen gegevens (m.a.w. niet de cijfers die enkel op het eerste kwartaal of op een niet-herziene versie van het tweede kwartaal steunen). In de praktijk is er voor Duitsland de keuze tussen de vier bronnen. Voor Nederland heeft men de keuze tussen drie cijfers (MEV, Oeso privé, EC privé). Voor Frankrijk beschikt men over het vooruitzicht van de Oeso voor de totale economie en van de Banque de France betreffende de privésector.

Voor 2017-2018 steunen de vooruitzichten niet op waargenomen gegevens. Alle vooruitzichten kunnen in aanmerking worden genomen. We zijn voorstander van de coherentie van de scenario's (2017 in samenhang met 2018): bij de keuze van de statistieken door de sociale gesprekspartners is het belangrijk dat die keuze, voor elk land, uitgaat naar een coherent scenario voor die twee jaren, m.a.w. één enkele bron van vooruitzicht per land. Dit om er rekening mee te houden dat de scenario's inzake de inflatie, de groei en de werkloosheidsgraad kunnen verschillen van de ene tot de andere bron voor de ganse periode.

1.5.2 Maximaal beschikbare marge per bron

Op basis van de hierboven voorgestelde cijfers presenteren we hier verschillende maximaal beschikbare marges, t.w. een per instelling.

We stellen geen maximaal beschikbare marge voor op basis van de nationale vooruitzichten, want die laatste zijn gediskwalificeerd voor Frankrijk voor 2016 (enkel gebruik van het eerste kwartaal van 2016) en bovendien zijn die voor 2018 niet beschikbaar.

Aangezien de aggregatiemethode nog niet werd bepaald door de sociale gesprekspartners, kan het secretariaat immers alleen maximaal beschikbare marges voorstellen waar de bron identiek is voor elk land en coherent is over de drie jaren (geen vermenging van de bronnen).

De gebruikte gegevens voor 2016-2017-2018 voor de verschillende maximaal beschikbare marges zijn de volgende:

Tabel 1-8: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de Europese Commissie

EC	2016	2017	2018
DE totale eco	2,0%	2,6%	2,4%
NL privé	2,3%	2,2%	2,2%
FR	1,2%	1,4%	1,9%
GEM3	1,8%	2,1%	2,2%

Tabel 1-9: Bronnen van de in tabel 1-8 gebruikte gegevens (Europese Commissie)

EC	2016	2017	2018
Duitsland	EC, totale economie	EC, totale economie	EC, totale economie
Nederland	EC, privé	EC, privé	EC, privé
Frankrijk	Gemiddelde vooruitzichten Oeso (totale economie) en Banque de France (privé)	EC, privé	EC, totale economie

Opgemerkt moet worden dat voor 2016, voor Frankrijk, geen rekening wordt gehouden met het cijfer van de Europese Commissie, want zoals hierboven werd uitgelegd, houdt dat cijfer geen rekening met de belangrijke herziening van de loonmassa in het tweede kwartaal. We hebben dus een gemiddelde berekend van het Oeso-voorzicht (totale economie) en de Banque de France (privé).

Tabel 1-10: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de Oeso

Oeso	2016	2017	2018
DE totale eco	2,2%	2,8%	3,1%
NL privé	1,5%	2,3%	2,5%
FR totale eco	1,2%	0,9%	1,6%
GEM3	1,7%	2,1%	2,5%

Tabel 1-11: Bronnen van de in tabel 1-10 gebruikte gegevens (Oeso)

	2016	2017	2018
Duitsland	Oeso, totale economie	Oeso, totale economie	Oeso, totale economie
Nederland	Oeso, privé	Oeso, privé	Oeso, privé
Frankrijk	Oeso, totale economie	Oeso, privé	Oeso, totale economie

Tabel 1-12: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de nationale banken

Nationale banken	2016	2017	2018
DE	2,4%	2,4%	2,7%
NL	2,0%	2,2%	2,3%
FR	1,2%	1,5%	2,0%
GEM3	1,9%	2,0%	2,4%

Tabel 1-13: Bronnen van de in tabel 1-12 gebruikte gegevens (nationale banken)

Nat. banken	2016	2017	2018
Duitsland	Bundesbank, totale economie	Bundesbank, totale economie	Bundesbank, totale economie
Nederland	Gemiddelde Oeso (privé), EC (privé), nationale vooruitzichten (privé)	Gemiddelde Oeso (privé), EC (privé), nationale vooruitzichten (privé)	Gemiddelde Oeso (privé), EC (privé), nationale vooruitzichten (privé)
Frankrijk	Banque de France, privé	Banque de France, privé	Banque de France, privé

Noot: De Nationale Bank van Nederland heeft de publicatie van haar vooruitzichten uitzonderlijk verschoven naar 30 januari 2017. Om niettemin een cijfer te leveren, hebben we voor de drie jaren een gemiddelde berekend van de nationale vooruitzichten (privé), de vooruitzichten van de Oeso (privé) en die van de EC (privé).

Tabel 1-14: Gebruikte vooruitzichten voor de maximaal beschikbare marge van de nationale vooruitzichten

Nationale vooruitzichten	2016	2017	2018
DE	1,9%	2,7%	2,6%
NL	2,3%	2,0%	2,2%
FR	1,2%	1,8%	1,8%
GEM3	1,7%	2,3%	2,3%

Tabel 1-15: Bronnen van de in tabel 1-14 gebruikte gegevens (nationale vooruitzichten)

Nat. vooruitzichten	2016	2017	2018
Duitsland	Joint Economic Forecasts, totale economie	Joint Economic Forecasts, totale economie	Joint Economic Forecasts, totale economie
Nederland	Macro Economische Verkenning, privésector	Macro Economische Verkenning, privésector	Macro Economische Verkenning, privésector
Frankrijk	Gemiddelde Oeso (totale economie) en Banque de France (privé)	Economisch, sociaal en financieel verslag, privésector	Gemiddelde Oeso (totale economie), EC (totale economie), Banque de France (privé)

Opgemerkt moet worden dat de Franse nationale vooruitzichten voor 2016 enkel steunen op het eerste kwartaal van 2016 (geen gegevens over het tweede kwartaal). Daarom hebben we het gemiddelde berekend van het vooruitzicht van de Oeso en dat van de Banque de France voor 2016.

De Franse nationale vooruitzichten stoppen in 2017. Voor 2018 hebben we dus ook het gemiddelde van de beschikbare bronnen berekend.

Op basis van de hierboven voorgestelde vooruitzichten kunnen vier verschillende loonhandicaps worden berekend, die leiden tot verschillende correctietermen. De volgende tabel geeft de berekening van de correctietermen in functie van de bronnen voor 2016 weer.

Tabel 1-16: Berekening van de correctieterm volgens de gekozen gegevensbron voor de vooruitzichten

	EC	Oeso	NB	Nat. vooruitz.
BE	156,66	156,66	156,66	156,66
GEM3	156,75	156,69	156,99	156,62
BE/GEM3	-0,06%	-0,02%	-0,21%	0,03%
Correctie	-0,03%	-0,01%	-0,11%	0,03%

De vooruitzichten van de EC, van de Oeso en van de nationale banken leveren een negatieve loonhandicap in 2016 op. Volgens het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 is de correctieterm dus gelijk aan de helft van die negatieve loonhandicap.

De volgende tabel maakt het mogelijk om, op basis van de vooruitzichten en van de daaruit voortvloeiende correctietermen, de maximaal beschikbare marges volgens de verschillende bronnen te berekenen.

Tabel 1-17: Maximaal beschikbare marge per instelling (coherentie van de bronnen per jaar en per land), indexering NBB

	EC	Oeso	NB	Nat. vooruitz.
Vooruitzichten ULK Gem-3 2017-2018	4,3%	4,6%	4,5%	4,6%
Indexeringsvoorzicht 2017-2018	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%
Correctieterm	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%
Maximaal beschikbare marge vóór veiligheidsmarge	1,4%	1,7%	1,7%	1,6%
Veiligheidsmarge	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Maximaal beschikbare marge	0,9%	1,2%	1,2%	1,1%

Rekening houdend met de meest recente inflatievoorzichten, enerzijds, en de correctiefactor in de bovenstaande tabel, anderzijds, wordt de maximaal beschikbare marge vastgesteld op 1,1%.

1.6 Bijlage

1.6.1 Bijlage 1: Correctie voor de impact van de overheidssector

Basisprincipe

De verandering (in niveau) van de uurloonkosten van de totale economie tussen de periode 1 en de periode 0 is een gewogen gemiddelde van de verandering (in niveau) van de uurloonkosten in de privésector en in de overheidssector tussen de periode 1 en de periode 0 (vergelijking 1). Om de groei van de uurloonkosten van de totale economie uit te splitsen, delen we de twee termen van de vergelijking door het niveau van de uurloonkosten in de periode 0 (vergelijking 2).

Vergelijking 1 – Uitsplitsing van de verandering van de uurloonkosten in de totale economie tussen de periode 1 en de periode 0

$$(LK_{T,1} - LK_{T,0}) = (\Delta LK_{\text{priv.}} \cdot W_{\text{priv.,0}} + \Delta LK_{\text{pub.}} \cdot W_{\text{pub.,0}})$$

Vergelijking 2 – Uitsplitsing van de groei van de uurloonkosten in de totale economie tussen de periode 1 en de periode 0

$$(LK_{T,1} - LK_{T,0}) / LK_{T,0} = (\Delta LK_{\text{priv.}} \cdot W_{\text{priv.,0}} + \Delta LK_{\text{pub.}} \cdot W_{\text{pub.,0}}) / LK_{T,0}$$

waarbij:

LK = niveau van de gemiddelde uurloonkosten

ΔLK = het nominale verschil tussen het niveau van de gemiddelde uurloonkosten in de periode 1 en de periode 0

W = werkgelegenheid

T = totale economie

priv = privésector (S1-S13)

pub = overheidssector (S13)

1 = periode 1, bijvoorbeeld 2015

0 = periode 0, bijvoorbeeld 2014

Voor de bronnen van de vooruitzichten die alleen de totale economie bestrijken, is het linkerlid van de vergelijking (groei van de uurloonkosten in de totale economie) bekend. Op basis van de bronnen van de nationale vooruitzichten is het ook mogelijk de term ΔLK_{pub} te bepalen (zie punt hierboven). We kennen het gewicht van de privésector en van de overheidssector in het jaar 0. We kunnen bijgevolg de verandering van de loonkosten in de privésector ΔLK_{priv} afleiden op basis van de gegevens die oorspronkelijk enkel de totale economie bestreken.

De hiernavolgende punten verklaren hoe we de verandering van de loonkosten in de overheidssector kunnen verkrijgen op basis van de nationale bronnen.

Duitsland

Net als in de vorige Technische verslagen kan op basis van de laatste gegevens uit de cao's worden bevestigd dat de lonen in het openbaar ambt een relatief gelijkaardige ontwikkeling zullen kennen als die van de rest van de economie. In 2016 heeft de overheidssector immers een akkoord gesloten over een verhoging van 4,75% over 24 maanden, hetgeen niet op significante wijze verschilt van de verhogingen die in de privésector werden afgesproken, t.w. 4,9% over 24 maanden.

De vooruitzichten voor de totale economie van de EC, van de Oeso van de Joint Economic Forecast en van de Bundesbank zullen dus kunnen worden beschouwd als zijnde goede vooruitzichten voor de privésector: het is dus niet noodzakelijk de vooruitzichten met betrekking tot de totale economie voor Duitsland te corrigeren.

Nederland

De Macro Economische Verkenning (MEV 2017) publiceert een vooruitzicht m.b.t. de groei van de lonen in de overheid. Dat vooruitzicht wordt rechtstreeks berekend op basis van, enerzijds, de gesloten cao's die betrekking hebben op de nominale stijging van de lonen en, anderzijds, de werkgeverslasten.

Frankrijk

De vooruitzichten die worden gerealiseerd in het kader van het Projet de loi de finances voor 2016 geven niet rechtstreeks een vooruitzicht van de groei van de lonen in de overheid: voor dat vooruitzicht moet het secretariaat berekeningen maken.

Om de vooruitzichten m.b.t. de groei van de lonen in de overheidssector af te leiden, wordt de volgende methode gehanteerd: op basis van de nationale vooruitzichten voor de totale economie (zie stap 1 hieronder voor de berekening van de loonkosten per persoon in de totale economie) en de niet-agrarische marktsector (NAMS, goede benadering van de privésector, zie stap 2 hieronder) kunnen we de vooruitzichten m.b.t. de groei van de uurloonkosten in de overheidssector afleiden (zie stap 3 hieronder).

Stap 1: berekening van de groei van de loonkosten per persoon in de totale economie

We beschikken over de vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de beloning van werknemers in de totale economie en de ontwikkeling van de loonarbeid in de totale economie. We kunnen dus het vooruitzicht m.b.t. de ontwikkeling van de loonkosten per persoon voor de totale economie berekenen.

Tabel 1-18: Details van de berekening van de vooruitzichten m.b.t. de groei van de loonkosten per persoon in de totale economie

Loonkosten per persoon S1 PLF vooruitzicht		2015	2016	2017	Bronnen
1	Beloning totale economie	1,3%	2,0%	2,5%	PLF 2016, blz. 227
2	Loonarbeid (natuurlijke personen) verschil in duizenden totale economie		180	170	PLF 2016, blz. 45
3	Loonarbeid (natuurlijke personen) niveau totale economie	24577			
4=3+2			24757	24927	2015: INSEE
5=Δ4	Loonarbeid (natuurlijke personen) groei totale economie		0,7%	0,7%	
6=1/5	Loonkosten per capita PLF 2015 S1		1,3%	1,8%	

Stap 2: berekening van de groei van de loonkosten per persoon in de niet-agrarische marktsector (NAMS)

We stellen de groei van de loonkosten per persoon in de privésector bij benadering vast door middel van de groei van de loonkosten per persoon in de niet-agrarische marktsector (NAMS). Uit de grafiek in bijlage 3 van de methodologische nota van 2015 (CRB 2015-2647) blijkt immers dat de groei van de loonkosten per persoon van de privésector en van de niet-agrarische marktsector een gelijkaardige tendens volgen. Men mag de vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van het gemiddeld loon per persoon in de NAMS dus redelijkerwijze beschouwen als vooruitzichten van de ontwikkeling van het gemiddeld loon per persoon in de privésector.

Het Projet de loi de finances (PLF) voor 2017 verstrekt geen informatie over de groei van de beloning van werknemers in de niet-agrarische marktsector. Het verstrekt echter wel informatie over de ontwikkeling van de loonmassa in de niet-financiële vennootschappen (NFV). Welnu, in het model dat het DG Trésor heeft gebruikt om zijn vooruitzichten op te bouwen, gaat het uit van de hypothese dat de loonmassa in de niet-financiële vennootschappen zich ontwikkelt zoals de loonmassa in de niet-agrarische marktsector. We maken dus gebruik van de groei van de loonmassa in de NFV aangezien deze identiek is aan de groei van de loonmassa in de niet-agrarische marktsector. Daarop passen we vervolgens de vooruitzichten m.b.t. de groei van de loonarbeid in de niet-agrarische marktsector toe en aldus verkrijgen we de groei van de loonkosten per persoon in de niet-agrarische marktsector, een benadering van de privésector.

Tabel 1-19: Details van de berekening van de vooruitzichten m.b.t. de groei van de loonkosten per persoon in de NAMS

Loonkosten per capita NAMS PLF		2015	2016	2017	Bronnen
1	Beloning van werknemers NFV	1,6%	2,5%	2,8%	PLF 2017, blz. 224
2	Loonarbeid niet-agrarische marktsector	0,0%	0	0	PLF 2017, blz. 227
3=1/2	Loonkosten per capita NAMS	1,6%	1,7%	1,8%	

Stap 3: aftrek van de groei van de uurloonkosten in de overheidssector

Op basis van de groei van de loonkosten per persoon van de totale economie en van de niet-agrarische marktsector (benadering van de privésector) en op basis van het gewicht van de NAMS in de totale economie, is het dus mogelijk de groei van de beloning van werknemers van de overheidssector af te leiden, op basis van de hierboven voorgestelde tweede vergelijking, die hieronder wordt aangepast. Deze laatste drukt het feit uit dat de groei van de uurloonkosten van de totale economie een gewogen gemiddelde is van de verandering (in niveau) van de uurloonkosten in de privésector (NAMS) en in de overheidssector (S1-NAMS), gedeeld door het niveau van de uurloonkosten in de periode 0 (vergelijking 2).

Aangepaste vergelijking 2 – Uitsplitsing van de groei van de uurloonkosten in de totale economie

$$(LK_{T,1}-LK_{T,0})/LK_{T,0} = (\Delta LK_{NAMS}.W_{NAMS,0} + \Delta LK_{S1-NAMS}.W_{S1-NAMS,0}) / LK_{T,0}$$

waarbij:

LK = niveau van de gemiddelde uurloonkosten

W = werkgelegenheid

T = totale economie

NAMS = niet-agrarische marktsector, benadering van de privésector

S1-NAMS = benadering van de overheidssector (totale economie met uitsluiting van de markt takken en de agrarische takken)

Tabel 1-20: Details van de berekeningen van de vooruitzichten m.b.t. de groei van de loonkosten per persoon in de totale economie, met uitsluiting van de niet-agrarische marktsector

Loonkosten per capita S1-NAMS PLF		2015	2016	2017	Bronnen 2015
1	Loonkosten per persoon S1 (niveau)	46,3	46,8	47,7	
2=versch1	Verschil kosten per persoon S1 (niveau)		0,6	0,8	
3	Gewicht uren NAMS	69%			2015: INSEE
4	Loonkosten per persoon NAMS	47,7	48,5	49,4	2015: INSEE
5=versch4	Verschil kosten per persoon NAMS (niveau)		0,8	0,9	
6	Gewicht uren S1-NAMS	31%			2015: INSEE
7=(1-(3*5))/6	Verandering kosten per persoon S1-NAMS (niveau)		0,1	0,8	
8=8 ₂₀₁₅ +7	Kosten per persoon S1-NAMS (niveau)	43,2	43,3	44,1	2015: INSEE
9=Δ8	Groeipercantage kosten per persoon S1-NAMS		0,2%	1,8%	

Correctie van de vooruitzichten van de Oeso en van de EC voor de impact van de overheidssector die werd berekend in het vorige punt

In het vorige punt hebben we uitgelegd hoe de vooruitzichten m.b.t. de groei van de ULK in de overheidssector kunnen worden verkregen. Aan de hand van die vooruitzichten “overheidssector” is het mogelijk de vooruitzichten van de EC en van de Oeso (totale economie) te corrigeren voor de impact van de overheidssector en aldus vooruitzichten van de Oeso en de Ec voor de privésector te verkrijgen. We nemen opnieuw de vergelijking die de groei van de uurloonkosten in de totale economie uitsplitst.

Vergelijking 2 – Uitsplitsing van de groei van de uurloonkosten in de totale economie tussen de periode 1 en de periode 0

$$(LK_{T,1}-LK_{T,0}) / LK_{T,0} = (\Delta LK_{priv}.W_{priv,0} + \Delta LK_{pub}.W_{pub,0}) / LK_{T,0}$$

Het linkerlid van vergelijking 2 is afkomstig van de vooruitzichten, voor de totale economie, van de Oeso en van de EC.

In het rechterlid van vergelijking 2 kennen we ΔLK_{pub} , zoals in het vorige punt werd uitgelegd. Aangezien ook het gewicht van de privésector en van de overheidssector bekend is, kunnen we dus, door deductie, het groeivoorzicht van de privésector vinden op basis van de vooruitzichten voor de totale economie van de Oeso en van de EC.

1.6.2 Bijlage 2: Neutralisatie van de verlagingen van de sociale bijdragen van de taxshift

De loonhandicap in 2016 steunt op de reeksen van de nationale boekhouding die lopen tot 2015, alsook op de vooruitzichten m.b.t. de groei van de uurloonkosten voor het jaar 2016. Dit vooruitzicht moet worden gecorrigeerd om geen rekening te houden met de werkgeversbijdrageverminderingen van de taxshift 2016-2020. De tekst van het voorontwerp van wet schrijft immers de navolgende bepalingen voor:

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

Dit betekent m.a.w. dat de door het competitiviteitspact gefinancierde verminderingen van de werkgeversbijdragen in 2016 mee in rekening worden gebracht bij de berekening van de loonkostenhandicap sinds 1996, terwijl de verminderingen in het kader van de taxshift niet mee in aanmerking worden genomen.

De methodologie die wordt voorgesteld in het volgende punt, wordt toegepast voor 2016.

Voor de daaropvolgende jaren schrijft het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 voor hetgeen volgt: “Bij iedere nieuwe beslissing na of bovenop de taxshift 2016-2020 om de patronale bijdragen te verminderen, wordt minstens de helft ervan niet in rekening gebracht voor en op het moment van de berekening van de loonkostenhandicap.” Er zal dus een gelijkaardige neutraliseringsoefening moeten worden gerealiseerd.

Basisprincipe

De werkgeversbijdrageverminderingen hebben een inkrimping van de loonmassa tot gevolg. Volgens de gebruikte symbolen in de nationale boekhouding is immers:

$$D1 = D11 + D12$$

waarbij:

D1: de loonmassa

D11: de brutolonen

D12: de werkgeversbijdragen

Als D12 daalt, vermindert dit op mechanische wijze D1. Als we dus het bedrag, in euro's, van deze werkgeversbijdrageverminderingen kennen, volstaat het dat bedrag toe te voegen aan de loonmassa om het effect van die werkgeversbijdrageverminderingen te neutraliseren.

De loonmassa in 2016

Om de loonmassa van 2016 te vermeerderen met de werkgeversbijdrageverminderingen, moet eerst deze loonmassa in 2016 gekend zijn. De cijfers van de nationale boekhouding betreffende het niveau van de loonmassa in 2016 zullen pas over een jaar worden gepubliceerd. De gehanteerde methodologie stelt dan ook voor te vertrekken van het niveau van de loonmassa voor 2015 dat afkomstig is uit het vooruitzicht van de Nationale Bank of van het Planbureau en het groeipercentage van de loonmassa van 2015 tot 2016 uit datzelfde vooruitzicht toe te passen. Op die manier verkrijgen we een vooruitzicht van wat de loonmassa in 2016 zou zijn ($D1_{2016}^v$).

$$D1_{2016}^v = D1_{2015} * \left(1 + \frac{D1_{2016}^v - D1_{2015}}{D1_{2015}}\right)$$

$$D1_{2016}^v = D1_{2015} * (1 + gD1_{15-16})$$

Wanneer de loonmassa voor 2016 eenmaal is geraamd, moet het bedrag van de werkgeversbijdrageverminderingen van de taxshift (bijdr) worden geneutraliseerd door de loonmassa 2016 (afkomstig van de vooruitzichten van de BNB of het FPB⁸) te verhogen met dat bedrag. Aldus verkrijgen we een nieuwe loonmassa ($D1_{corr, 2016}$).

$$D1_{corr, 2016}^v = D1_{2015} * (1 + gD1_{15-16}) + bijdr$$

Wanneer de gecorrigeerde loonmassa van 2016 eenmaal is geraamd, berekenen we gemakkelijk een groeipercentage t.o.v. de loonmassa voor 2015 uit het vooruitzicht van de NBB of van het FPB en passen we daarop een vooruitzicht toe m.b.t. de groei van de gewerkte uren, teneinde een vooruitzicht van de uurloonkosten voor 2016 te verkrijgen.

⁸ In functie van het vooruitzicht m.b.t. de loonmassa en de uren dat zal worden gebruikt, zullen we het coherente vooruitzicht van het bedrag van de bijdragen kiezen.

2. Conjunctuur

Deze bijlage bij het Technisch Verslag 2016 heeft tot doel informatie aan te leveren die de sociale gesprekspartners moet helpen bij de opvolging van de loonontwikkelingen in België en de drie buurlanden. Vooreerst bekijken we de groeiscenario's per instelling om te weten of verschillen in hun conjuncturele vooruitzichten zouden kunnen leiden tot uiteenlopende loonvooruitzichten. Daarbij wordt gefocust op de verschillen tussen de conjuncturele factoren die een invloed hebben op de loonontwikkelingen, m.n. de groei van het bbp, de werkloosheidsgraad en de inflatie. Deze informatie moet het secretariaat toelaten om beter in te schatten welk scenario, evenals de daaraan gekoppelde loonvooruitzichten, het meest geloofwaardig is. Vervolgens overlopen we de belangrijkste risicofactoren die een afwijking van de geraamde trajecten kunnen veroorzaken.

2.1 Onderscheid tussen groeiscenario's per instelling

Internationale context

Al de beschikbare bronnen zien een toename van de olieprijs in 2017 gevolgd door een zekere stabilisering in 2018. De Oeso ziet de minst sterke stijging van de olieprijs in 2017 en de EC ziet de sterkste prijsstijging. De Oeso heeft een constant prijspeil verondersteld t.o.v. de notering van de Brent midden november 2016. De EC heeft daarentegen de verwachtingen op de futures-markt overgenomen van eind oktober 2016, de nationale banken deze van 17 november 2016 en het CPB de gemiddelde futures in de week van 11 juli 2016.

Tabel 2-1: Hypotheses t.a.v. de olieprijs en de wisselkoers per instelling

		JEF	CPB	DG Trésor	Nationale banken	Oeso	EC
Olieprijs (Brent, USD/vat)	2016	43,6	43,7	42	43,1*	42,9	45,2
	2017	48,9	51,4	45	49,3	45,0	54,7
	2018	49,8	54,6	-	52,6	45,0	51,5
Wisselkoers USD/EUR	2016	1,12	1,11	1,11	1,11	1,11	1,11
	2017	1,12	1,11	1,12	1,09	1,09	1,10
	2018	1,12	1,12	-	1,09	1,09	1,10

* De Bundesbank veronderstelt een olieprijs van 44,3 USD/vat (Brent) in 2016.

Bronnen: Centraal Planbureau (CPB, 20/09/2016), DG Trésor (04/10/2016), Joint Economic Forecast (JEF, 27/09/2016), Europese Commissie (EC, 09/11/2016), Oeso (28/11/2016), Banque de France (BdF, 09/12/2016), Nationale Bank van België (NBB, 09/12/2016), De Nederlandsche Bank (DNB), Bundesbank (09/12/2016)

Er zijn weinig verschillen tussen de verschillende scenario's t.a.v. de groei in de eurozone (Tabel 2-1). Opvallend is vooral de lagere inflatieverwachting voor 2017 en 2018 van het Centraal Planbureau, wat gelinkt wordt aan een lage bestedingsdruk in de eurozone.

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

	2016			2017			2018		
	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad
OESO	1,7%	0,2%	10,0%	1,6%	1,2%	9,5%	1,7%	1,4%	9,1%
EC	1,7%	0,3%	10,1%	1,5%	1,4%	9,7%	1,7%	1,4%	9,2%
JEF	1,6%	0,2%	10,1%	1,5%	1,2%	9,6%	1,5%	1,5%	9,2%
CPB	1,6%	0,1%	-	1,5%	0,5%	-	1,5%	0,7%	-
DG Trésor	1,6%	-	-	1,5%	-	-	-	-	-
Nationale banken	1,7%	0,2%	10,0%	1,7%	1,3%	9,5%	1,6%	1,5%	9,1%

De NBB voorziet een inflatie van 1,2% in 2017 en 1,4% in 2018

Bronnen: CPB (20/09/2016), DG Trésor (04/10/2016), JEF (27/09/2016), EC (09/11/2016), Oeso (28/11/2016), Banque de France (09/12/2016), Bundesbank (09/12/2016), NBB (09/12/2016)

Referentielanden

We bekijken per land of er significante verschillen zijn tussen de vooruitzichten. Daartoe overlopen we in Tabel 2-3 de vooruitzichten per instelling van de groei en de belangrijkste variabelen die de loonontwikkeling beïnvloeden voor de drie referentielanden. Verder kijken we naar de ontwikkeling en niet naar het niveau van de werkloosheidsgraad⁹.

⁹ Het effect van de werkloosheidsgraad op de lonen is afhankelijk van zijn afstand tot de 'evenwichtswerkloosheid', i.e. het werkloosheidsniveau dat geen opwaartse of neerwaartse druk uitoefent op de loonontwikkeling. We veronderstellen dat de instellingen vergelijkbare inschattingen maken van de positie van elk land binnen de conjunctuurcyclus en dat zij dus per land een gelijke inschatting maken van de afstand tussen de feitelijke en de evenwichtswerkloosheid in 2016. Het effect van de werkloosheid op de lonen is dan afhankelijk van de mate waarin ze toe- of afneemt, en dus van de mate waarin ze naar het evenwichtsniveau toe evolueert.

Tabel 2-3: Indicatoren van de macro-economische context van de loonvooruitzichten

	2016				2017				2018			
	Nationale bronnen	OESO	EC	Nationale banken	Nationale bronnen	OESO	EC	Nationale banken	Nationale bronnen	OESO	EC	Nationale banken
Duitsland												
Bbp volume, groei	1,9%	1,7%	1,9%	1,9%	1,4%	1,7%	1,5%	1,5%	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%
Werkloosheidsgraad	6,1%	4,2%	4,4%	6,1%	6,1%	4,2%	4,3%	5,9%	6,1%	4,1%	4,2%	5,8%
Inflatie (GICP)	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,4%	1,5%	1,7%	1,5%	1,7%
arbeidsproductiviteit	0,5%	0,1%	0,8%	0,8%	0,7%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,9%	0,8%	1,0%
Nederland												
Bbp volume, groei	1,7%	2,0%	1,7%	-	1,7%	2,0%	1,7%	-	1,7%	1,9%	1,8%	-
Werkloosheidsgraad	6,2%	6,0%	6,1%	-	6,2%	5,6%	5,8%	-	6,1%	5,5%	5,4%	-
Inflatie (GICP)	0,0%	0,0%	0,1%	-	0,5%	1,0%	1,0%	-	0,9%	1,5%	1,1%	-
arbeidsproductiviteit	0,6%	0,9%	0,2%	-	1,4%	0,9%	0,3%	-	1,5%	1,0%	0,5%	-
Frankrijk												
Bbp volume, groei	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%	1,5%	1,3%	1,4%	1,3%	-	1,6%	1,7%	1,4%
Werkloosheidsgraad	-	9,9%	10,0%	10,0%	-	9,7%	9,9%	9,9%	-	9,6%	9,6%	9,7%
Inflatie (GICP)	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,8%	1,2%	1,3%	1,2%	-	1,2%	1,4%	1,4%
arbeidsproductiviteit	0,7%	0,5%	0,2%	0,2%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	-	1,0%	0,8%	0,8%

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

Bronnen: CPB (20/09/2016), DG Trésor (04/10/2016), JEF (27/09/2016), EC (09/11/2016), Oeso (28/11/2016), Banque de France (09/12/2016), Bundesbank (09/12/2016)

Voor Duitsland valt op dat de Oeso, in tegenstelling tot de andere instellingen, geen tijdelijke terugval van de bbp-groei verwacht in 2017 en ze ziet de sterkste toename van de inflatie in 2018. De hogere stijging van de prijzen en lonen volgens de Oeso dan volgens de EC in 2018 kan verklaard worden doordat de Oeso over de projectieperiode een stijging van de output gap verwacht, terwijl de EC net verwacht dat het productieniveau, dat vandaag het potentieel bbp zou evenaren, in 2017 en 2018 0,3% onder het potentieel bbp zou liggen. Dat de inflatie volgens de EC desondanks hoger zou zijn in 2017 zou het gevolg kunnen zijn van de hogere olieprijs die zij dat jaar verwachten. Gelet op hun vooruitzichten betreffende de inflatie en de arbeidsproductiviteit, sluit het scenario van de Bundesbank voor 2018 het nauwst aan bij dat van de Oeso.

Voor wat betreft de Nederlandse conjunctuur lijkt de Oeso globaal het meest optimistisch over de projectieperiode. Ze voorziet immers een sterkere toename van het bbp dan het CPB en de EC. Dankzij een geschatte sterkere toename van de arbeidsproductiviteit zou dit zich initieel niet vertalen in een hogere inflatie. Voor 2017 en 2018 verwacht het CPB een lagere inflatie dan de andere instellingen, wat kan worden verklaard doordat zij een sterkere stijging van de arbeidsproductiviteit voorzien.

M.b.t. Frankrijk merken we dat de Oeso een versnelling van de economie verwacht in 2017 terwijl de EC deze veeleer in 2018 situeert. De Nationale bank is dan weer iets pessimistischer over de hele projectieperiode. De minder actuele vooruitzichten van DG Trésor verwachten een sterkere groei in 2016, gedreven door een hogere arbeidsproductiviteit zodat deze de inflatie niet omhoogstuwt.

België

De NBB verwacht een matige, licht aantrekkende groei in België tussen 2016 en 2018 in combinatie met een daling van de werkloosheidsgraad. De terugval van de arbeidsproductiviteit in 2016 wordt verklaard door de arbeidsintensieve aard van de groei als gevolg van de recente beleidsmaatregelen, m.n. de loonkostenmatiging, die arbeid relatief goedkoper maakt.

Tabel 2-4: Jaarlijkse groei van het bbp in volume, werkloosheidsgraad en inflatie, ramingen (in %)

	Groei bbp	Werkloosheidsgraad	Inflatie (GICP)	Arbeidsproductiviteit*
2016	1,3	8,6	1,6	-0,3
2017	1,5	8,3	1,8	0,4
2018	1,6	7,8	1,9	0,9

* Per gewerkt uur door loontrekkenden en zelfstandigen.

Bron: NBB

De NBB voorziet een indexering van de lonen in de private sector met 1,3% in 2017 en met 1,6% in 2018. Aangezien de indexatie geschiedt op basis van de prijsontwikkeling in de voorgaande periode, weerspiegelt dit deels de inflatie in 2016. De gezondheidsindex in dat jaar (2,1%) werd opgedreven door een aantal overheidsmaatregelen zoals de verhoging van het inschrijvingsgeld voor hoger onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap. Daarnaast lijken de inspanningen inzake loonmatiging in 2016 slechts in beperkte mate lijkt te zijn doorberekend in de verkoopprijzen. De kerninflatie zou eind 2016 en begin 2017 wel uitbodemen doordat het hogere inschrijvingsgeld vanaf oktober 2016 niet meer in de index is opgenomen en door het uit de cijfers verdwijnen van de forse tariefverhogingen van de telecomoperatoren van begin 2016.

Naast de onderliggende inflatie wordt de totale inflatie o.m. beïnvloed door de energiedragers. Deze kenden een verhoging in september 2015 als gevolg van de verhoging van het btw-tarief op elektriciteit. De elektriciteitsprijs werd daarnaast omhooggedreven als gevolg van de stijging van andere belastingen met voorop de grotere bijdrage aan het energiefonds vanaf maart 2016 in het Vlaams Gewest¹⁰.

Na een periode van loonmatiging zouden de inflatie en de lonen in 2017 en 2018 worden opgedreven door de stijgende olieprijsen en de aantrekkende conjunctuur, wat de prijzen vooral in de arbeidsintensieve dienstennijverheid zou opdrijven. De impact hiervan zou wel worden getemperd door de vertragende winstmarges, die in 2018 met minder dan 1% zouden groeien.

2.2 Risico's en onzekerheden

In dit deel willen we inschatten wat de kans is dat de vooruitzichten t.a.v. de hierboven geschetste groeiscenario's afwijken van de hierboven geschetste scenario's. Hiervoor kijken we in de eerste plaats naar de onzekerheden m.b.t. de groei in de eurozone.

Globaal genomen zou er meer kans zijn dat de groei van de eurozone lager uitvalt dan in de hierboven geschetste referentiescenario's dan dat ze hoger zou uitvallen (cf. Grafiek 2-1 in bijlage 1).

De verschillende groeiscenario's hielden nog geen rekening met de effecten van de zgn. Brexit omdat hier nog geen details over bekend zijn. Nog voor deze onderhandelingen zijn afgerond zouden consumenten, bedrijven en overheden hun gedrag al kunnen wijzigen in anticipatie op de mogelijke uitkomsten. Ook de onzekerheid hieromtrent zou een negatieve impact kunnen hebben op de Europese economie.

¹⁰ Deze heffing is ook gekend onder de naam Turteltaks.

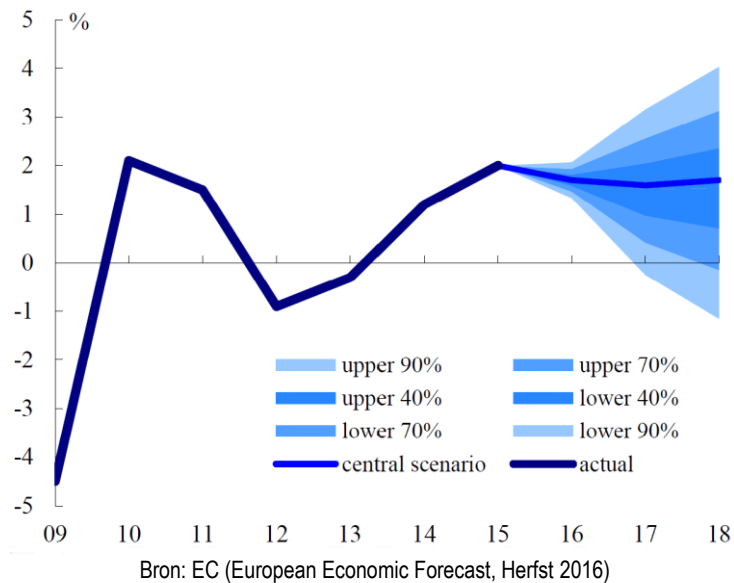
Daarnaast blijft het risico bestaan dat de omschakeling van een groeimodel gebaseerd op export en investeringen naar een meer consumptiegedreven groei zou leiden tot een onverwachte terugval van de Chinese economie, waar de schuldenlast snel oploopt. Er heerst ook de vrees dat geavanceerde economieën zoals de V.S. in een rijpere fase zitten van hun conjunctuurcyclus dan gedacht zodat hun groei sneller zou verzwakken. De onzekerheid rondom de Amerikaanse groei is ook toegenomen ingevolge het onverwachte resultaat van de verkiezingen en de daaruit volgende onzekerheid betreffende het toekomstige begrotings- en handelsbeleid in dit land. Vervolgens blijft de situatie in o.a. Oekraïne en Syrië gepaard gaan met geopolitieke risico's.

Verder blijven er risico's aanwezig binnen de financiële sector in de eurozone, waar de rendabiliteit vaak nog erg laag is. Samen met aankomende kapitaalverplichtingen zou hun capaciteit om leningen te verschaffen daardoor lager kunnen zijn dan voorzien. Voorts zouden de benodigde structurele hervormingen en de uitvlakking van onevenwichtigheden binnen de eurozone nog niet zijn voltooid, zodat heel wat economieën kwetsbaar blijven en onverwachte neerwaartse ontwikkelingen nog steeds mogelijk zijn. Daarbij schieten er ook minder instrumenten over om eventuele schokken op te vangen, aangezien de rente moeilijk verder omlaag kan en verschillende landen nauwelijks budgettaire ruimte overhebben.

Voor wat betreft de inflatie zouden de risico's eveneens zijn toegenomen, waarbij er ongeveer evenveel kans zou zijn op hoger dan verwachte inflatie dan op een lagere inflatie.

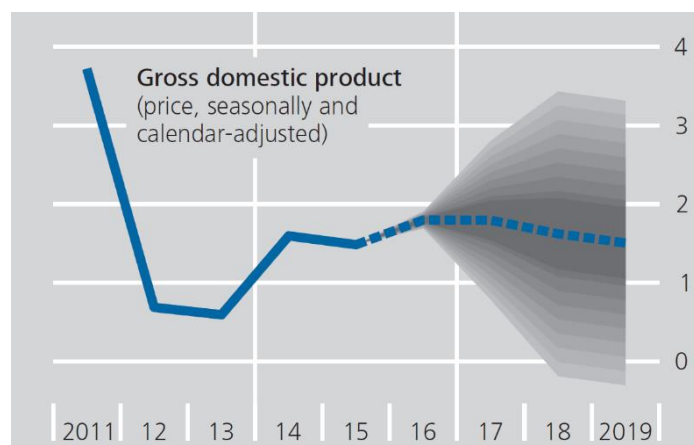
2.3 Bijlage

Grafiek 2-1: Betrouwbaarheidsinterval rond projectie bbp-groei Eurozone van EC

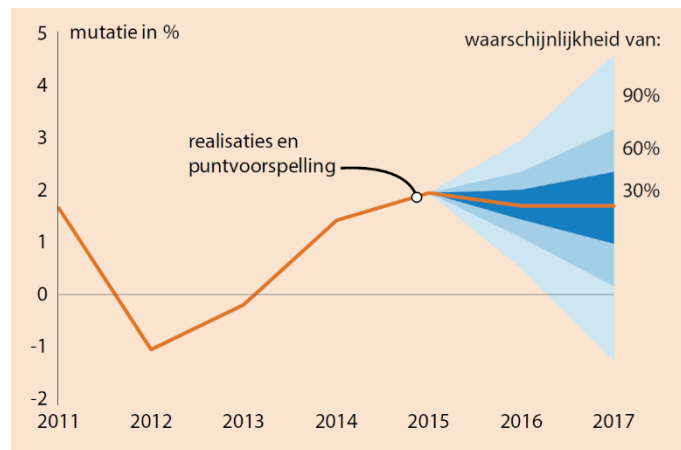


De groeivoorzichten van het Duitse bbp volgens de JEF dat binnen een betrouwbaarheidsinterval van 68% liggen, bedragen bv. 1,6% tot 2,0% voor 2015 en 0,3% tot 3,3% voor 2016. Volgens de JEF is er 68% waarschijnlijkheid dat de groei van het Duitse bbp in 2016 uitkomt tussen 1,7% en 2,1%. Voor 2017 zou het 68%-betrouwbaarheidsinterval liggen tussen -0,1% en 2,9%. De Bundesbank meent dat de risico's t.a.v. zijn groeiverwachtingen voor Duitsland evenwichtig zijn. Voor de externe context ziet ze dan weer meer kans op een lager dan verwachte groei dan op een hogere groei.

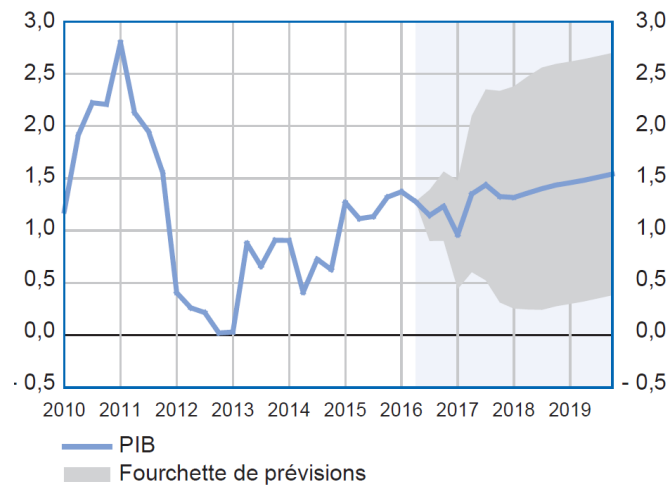
Grafiek 2-2: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Duitse bbp van de Bundesbank (jaarlijkse groei in %)



De onzekerheidsmarges zijn berekend op basis van de geobserveerde afwijkingen van de vooruitzichten.
Bron: Bundesbank

Grafiek 2-3: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Nederlandse bbp van het CPB

Bron: CPB

Grafiek 2-4: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Franse bbp van de BdF (voortschrijdende jaarlijkse groei in %)

Bron: Banque de France

3. Recente ontwikkeling van de lonen en context van de loononderhandelingen in de referentielanden

Dit deel heeft tot doel de recente ontwikkelingen van het loonvormingskader in België te schetsen. De macro-economische evolutie van de lonen is zowel afhankelijk van de gesloten akkoorden als van de impact van die akkoorden op het ondernemingsgedrag op het vlak van investeringen, productiviteit, innovatie, outsourcing en ten slotte de tewerkstelling van werknemers. In dit hoofdstuk gaan we dan ook in detail in op de gesloten akkoorden en de wijzigingen in het institutionele kader, om de cijfers met betrekking tot de loonkloof (2015) en de vooruitzichten (2016-2017-2018) in hun context te plaatsen en de lezer zo een volledig beeld te geven van de situatie.

In de drie bestudeerde landen vloeit de loonvorming voort uit een proces van collectief overleg dat verschilt van land tot land: waar Duitsland een systeem van sectorale pilootonderhandelingen kent, wordt Nederland gekenmerkt door een niet-bindende interprofessionele norm en de mogelijkheid tot staatsinterventie in de loonvorming. In Frankrijk daarentegen is een belangrijke variabele om de resultaten van de loonvorming te begrijpen de ontwikkeling van het minimumloon (het SMIC¹¹). Het SMIC wordt hetzij automatisch, hetzij op initiatief van de regering geherwaardeerd (zie het deel over Frankrijk) en het beïnvloedt de ontwikkeling van alle lonen.

In de paragrafen hieronder analyseren we de wijzigingen aan het institutionele kader van de loonvorming, aan het wetgevende kader en aan de werkgeversbijdragen. Daarnaast komt het economische beleid aan bod (meer bepaald de aanbevelingen van de Europese Commissie in het kader van de macro-economische onevenwichtigheden en de toepassing ervan in de nationale hervormingsprogramma's).

3.1 Duitsland

In het begin van de jaren 2000 wordt Duitsland als “de zieke man van Europa” gezien: de hereniging vertraagt de productiviteitswinsten en de groei, terwijl de inflatie en de toename van de loonkosten hoger zijn dan in de andere geïndustrialiseerde landen, in een context van een stijgende werkloosheidsgraad. Aangezien het concurrentievermogen van de Duitse economie erop achteruitgegaan is, worden in de eerste helft van de jaren 2000 in tal van domeinen hervormingen doorgevoerd¹². In dat kader zien we een matiging van de loonontwikkeling van 2004 tot 2007 (Dustmann, Fitzenberg, Schönberg en Spitz-Oener, 2014). In die periode stijgen de cao-lonen en de brutolonen minder dan de inflatie, en dalen ze dus in reële termen (zie grafiek). Die Duitse loonmatiging verklaart gedeeltelijk waarom de loonnorm, die een plafond voor de loonontwikkeling in België vastlegt, gedurende die periode zo laag was. Duitsland woog immers voor de helft door in de berekening van die norm.

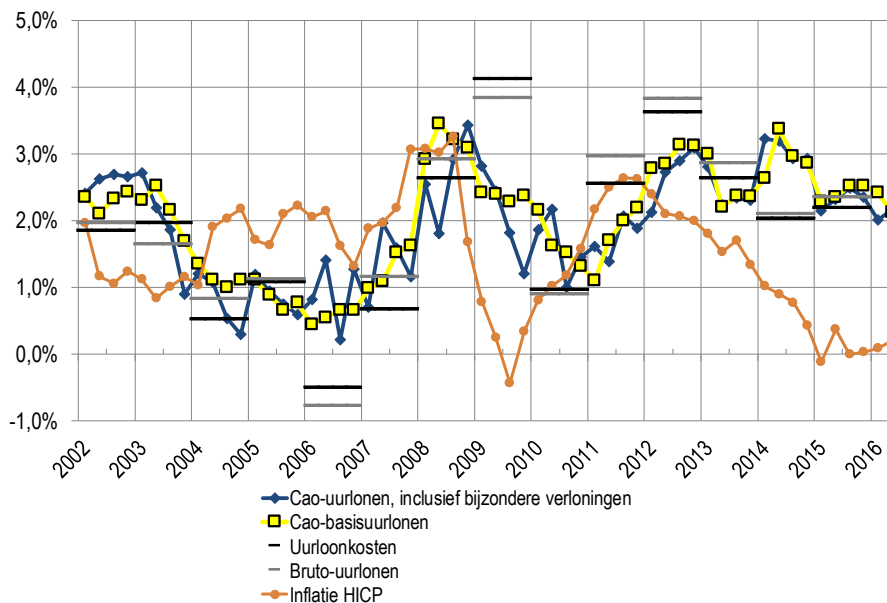
In 2008 loopt de periode van sterke loonmatiging ten einde. Soms wordt nog wel een negatieve reële groei van de cao-lonen opgetekend (dat is bijvoorbeeld het geval in 2011), maar die is dan toe te schrijven aan de atypische evolutie van de inflatie. Sinds 2012 en in de context van herhaalde aanbevelingen van de Europese Raad om de groei van de Duitse lonen de binnenlandse vraag te laten ondersteunen, zien we dat de nominale groei van de cao-lonen zich stabiliseert tussen 2% en 3%. De ontwikkeling hiervan in reële termen (+0,8% in 2013 en +2,3% in 2014 en 2015) is toe te schrijven aan de sterke daling van de inflatie vanaf 2012. Merk bovendien op dat de dalende inflatie sinds 2012 zich niet lijkt te vertalen in een vertraagde groei van de nominale lonen (of in elk geval is de vertraging voor 2015 veel minder

¹¹ Zie het artikel “Het minimumloon in Frankrijk”, in Nieuwsbrief nr. 211.

¹² Voor meer informatie over de inhoud van die hervormingen verwijzen we naar de nota CRB 2013-0359.

uitgesproken dan de terugval van de inflatie), in tegenstelling tot wat zich voordeed in de hele periode die in de onderstaande grafiek bestudeerd wordt, waar een daling (resp. stijging) van de inflatie met enige vertraging gevolgd werd door een daling (resp. stijging) van de lonen. Bij wijze van vergelijking bedroeg de gemiddelde reële jaargroei van de cao-lonen 0,4% over de periode 2008-2011, tegenover 1,5% over de periode 2012-2015.

Grafiek 3-1: Ontwikkeling van het uurloon in Duitsland, economie in haar geheel



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

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

Uit de bovenstaande grafiek blijkt dat de toename van de cao-lonen in 2015 (2,4%) iets lager ligt dan het jaar voordien (3,1%), maar in reële termen bijna identiek blijft (2,2% in 2015 tegenover 2,3% in 2014). De Duitse inflatie loopt sinds 2012 immers terug en bedraagt in 2015 gemiddeld 0,1%.

Het is interessant om te onderstrepen dat de ontwikkeling van de cao-lonen min of meer in de lijn ligt van die van de uurloonkosten (in vergelijking met bijvoorbeeld 2014 waar de ontwikkeling van de cao-lonen die van de uurloonkosten duidelijk overtreft). Dat zou erop kunnen wijzen dat er minder gebruik gemaakt wordt van de afwijkingsclausules, maar ook de invoering van het minimumloon kan een rol spelen¹³ (zie verder).

De akkoorden die in 2015 gesloten worden met inwerkingtreding in 2015 of later, voorzien gemiddeld in een verhoging van 4,3% (tegenover 5,1% in 2014) voor een duur van 21 maanden¹⁴ (of evenveel als in 2013 en 2014). Om enigszins te weten welke richting de onderhandelingsronde 2016 uitgaat, moeten we de akkoorden bekijken die tijdens de eerste zes maanden van 2016 gesloten werden in de grote bedrijfstakken. In Duitsland worden de resultaten van de loononderhandelingen immers vastgelegd in die

¹³ Terwijl de minimumlonen van de bedrijfstakken zich via cao-verhogingen aanpassen aan het minimumloon, heeft de invoering van het minimumloon immers ook een effect op de werknemers die niet onder een cao vallen maar voor wie het minimumloon van toepassing is. In hun geval verloopt de aanpassing van de lonen aan het minimumloon niet via de cao-lonen, waarbij de werkelijke lonen dan meer stijgen dan de cao-lonen. Het feit dat de loondrift positief is of nul bedraagt, vloeit dus niet alleen voort uit een lager gebruik van de afwijkingsclausules, maar kan op verschillende situaties wijzen (niet-gebruik van de afwijkingsclausules of gebruik van de afwijkingsclausules maar gecompenseerd door de invoering van het minimumloon).

¹⁴ Op 24 maanden betekent dat een verhoging van 4,9%.

zogenaamde “sleutelakkoorden”¹⁵ die gesloten worden in sleutelsectoren en -bedrijfstakken die de onderhandelingen voor alle sectoren en regio’s samen sturen. Zo wordt in de metaalverwerkende sector van Rijnland-Westfalen tussen IG Metall en Gesamtmetall een sleutelakkoord gesloten dat voorziet in een verhoging van 2,8% van juli 2016 tot maart 2017 en van 2% van april tot december 2017. Ook de openbare sector sluit een akkoord voor een verhoging van 4,75% over een periode van twee jaar.

Merk op dat 2015 het eerste jaar is dat er bij de loononderhandelingen rekening moet worden gehouden met een minimumloon van 8,50 euro bruto per uur¹⁶. De wet op het minimumloon (Mindestlohngesetz) staat nog tot 31 december 2016 neerwaartse afwijkingen toe ten opzichte van dat minimumloon. Begin 2016 lag in vier bedrijfstakken (kapperszaken, vleesbewerking, landbouw, tuin- en bosbouw) het minimumloon nog onder het interprofessionele nationale minimumloon.

Het ziet er dus naar uit dat de tendens vastgesteld in het vorige technische verslag waarbij de akkoorden in nominale verhogingen voorzien die aanzienlijk hoger liggen dan de inflatie, aanhoudt. We zien immers dat de nominale stijging van de cao-lonen relatief stabiel is sinds 2009 (tussen 2% en 3%), maar dat de reële stijging toegenomen is van 0,5% in 2010 (-0,7% in 2011) tot 2,2% in 2015.

Zoals sinds 2013 beveelt de Europese Raad¹⁷ Duitsland ook in juli 2016 aan om de hoge belastingwig op de lage lonen terug te dringen. De Raad onderstreept dat de belastingwig op de lage lonen hoog is in vergelijking met andere lidstaten, wat werknemers zou ontmoedigen om over te stappen naar een baan met een loon dat boven de drempel van 450 EUR van de mini-jobs ligt (die laatste zijn vrijgesteld van belastingen). Door de socialezekerheidsbijdragen van de werknemers of de inkomstenbelasting te verlagen, onder meer via gerichte vergoedingen of teruggaven, zou die belastingwig volgens de Raad kleiner worden. Zo zouden het beschikbaar inkomen en dus de consumptiemogelijkheden van personen met een laag loon toenemen (Europese Raad, 2016a). In haar nationaal hervormingsprogramma van 2016 kondigt de Duitse regering geen maatregelen aan om aan die aanbeveling tegemoet te komen (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2016).

Aangezien de cao’s vaak afwijkingsclausules met betrekking tot de lonen omvatten¹⁸ en er in dat verband te weinig studies beschikbaar zijn, is het interessant de ontwikkeling van de cao-lonen en die van de brutolonen naast elkaar te leggen. Op die manier kunnen we nagaan of de gegevens inzake de ontwikkeling van de cao-lonen de ontwikkeling van de effectieve lonen niet overschatten¹⁹ en zo onze conclusies over de trendmatige ontwikkeling van de loonkosten niet scheeftrekken. De volgende tabel geeft een overzicht van de ontwikkeling van de loondrift (verschil tussen de groei van de bruto-uurlonen en de groei van de cao-uurlonen) in Duitsland sinds 1996.

¹⁵ Voor meer informatie over het institutionele kader van de loonvorming verwijzen we naar de nog te verschijnen documentatienota “Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden”.

¹⁶ Zie artikel in Nieuwsbrief 2012: “Het minimumloon in Duitsland”.

¹⁷ De lidstaten moeten die aanbevelingen vertalen in de beslissingen die ze zullen nemen op het vlak van begroting, structurele hervormingen en het sociale en werkgelegenheidsbeleid.

¹⁸ De afwijkingsclausules komen meer in detail aan bod in de te verschijnen documentatienota “Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden”.

¹⁹ We onderstrepen dat de weging van het Duitse indexcijfer, in tegenstelling tot die van het indexcijfer van de cao-lonen in België, representatief is voor de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur volgens bedrijfstak (zie Nieuwsbrief nr. 187 voor meer details). Als de ontwikkeling van de bruto-uurlonen beïnvloed wordt door een effect van sectorale samenstelling (omdat ze de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur uit de nationale rekeningen volgt), zal dat effect dus ook een invloed hebben op het indexcijfer van de cao-lonen.

Uit Tabel 3-1 blijkt dat de loondrift tijdens de bestudeerde periode afwisselend positief en negatief is. Deze is meer bepaald negatief in de loonmatigingsperiode 2006-2007, en opnieuw in 2010 (impact van de crisis?) en in 2014. Dit betekent dat de effectieve lonen in die periodes minder snel stijgen dan de cao-lonen. De loondrift is positief in 2015 en in het eerste kwartaal van 2016 en wordt opnieuw negatief tijdens het tweede kwartaal van 2016 (zie kadertekst hieronder over de keuze van de bron voor de kwartaalgegevens). Er is dus voorzichtigheid geboden bij loonprognoses, want deze steunen op de trendmatige ontwikkeling van de cao-lonen.

Tabel 3-1: Loondrift in Duitsland, economie in haar geheel, 1996- 2016

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016q1	2016q2
Groei van de cao-lonen	1,4%	1,9%	2,9%	2,1%	2,1%	2,6%	1,9%	0,8%	0,9%	0,9%	1,4%	2,7%	2,1%	1,6%	1,7%	2,7%	2,4%	3,1%	2,3%	2,0%	2,2%
Groei van de bruto-uurlonen	1,0%	1,4%	2,5%	2,9%	2,8%	2,0%	1,6%	0,8%	1,1%	-0,8%	1,2%	2,9%	3,8%	0,9%	3,0%	3,8%	2,9%	2,1%	2,3%	2,6%	2,0%
Dérive salariale	-0,4%	-0,4%	-0,4%	0,8%	0,7%	-0,6%	-0,3%	0,1%	0,3%	-1,7%	-0,2%	0,2%	1,7%	-0,7%	1,2%	1,1%	0,4%	-0,9%	0,0%	0,6%	-0,2%

Noot: De loondrift wordt gedefinieerd als de verhouding tussen de ontwikkeling van de bruto-uurlonen en de ontwikkeling van de cao-lonen. De driemaandelijke groeicijfers worden berekend in vergelijking met het kwartaal van het jaar voordien. De jaarlijkse gegevens van de bruto-uurlonen hebben betrekking op de economie in haar geheel om redenen van samenhang met het waarnemingsgebied van het indexcijfer van de Duitse cao-lonen.

Bronnen: Bundesbank, DESTATIS, Eurostat, berekeningen secretariaat CRB

Kader 1: Keuze van de bron voor de kwartaalgegevens met betrekking tot de bruto-uurlonen

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

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

Het nadeel van het indexcijfer van de arbeidskosten is dat de lidstaten, gezien de door Eurostat opgelegde termijnen, verplicht zijn de gegevens binnen een zeer korte tijd aan Eurostat te verstrekken, wat de kwaliteit van de gegevens aantast (ze kunnen bijvoorbeeld niet-representatief zijn). Bovendien worden de gegevens, in tegenstelling tot die van de nationale rekeningen, niet herzien wanneer meer volledige informatie beschikbaar is²⁰.

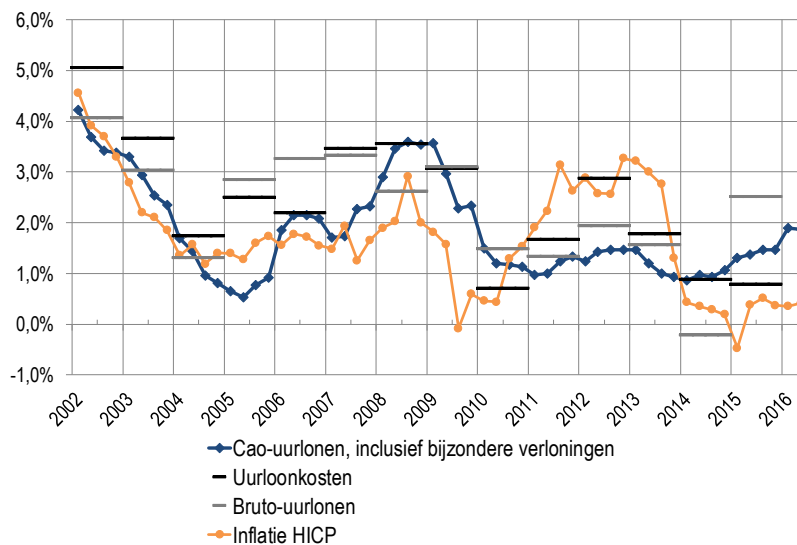
Gelet op de minder goede kwaliteit van de gegevens inzake het indexcijfer van de arbeidskosten en op de waargenomen verschillen tussen beide reeksen, kiezen we voor de kwartaalgegevens van de nationale rekeningen. Bovendien bevat het indexcijfer van de arbeidskosten, op het ogenblik van de redactie van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

²⁰ Voor een gedetailleerde vergelijking tussen het indexcijfer van de arbeidskosten en de nationale rekeningen met betrekking tot de Belgische gegevens verwijzen we naar de nota van het secretariaat met als referentie CRB 2012-0781.

3.2 Nederland

In het begin van de jaren 80 wordt de Nederlandse economie met een groot competitiviteitsprobleem geconfronteerd. Als reactie daarop worden de akkoorden van Wassenaar (1982) gesloten, die het rechtskader van het collectieve overleg hervormen en een forse loonmatiging opleggen²¹. Zo vermijdt Nederland een devaluatie (Borghans et Kriechel, 2007, blz. 3). Binnen dat nieuwe kader worden regelmatig tripartiete sociale pacts gesloten om onder meer de loonontwikkeling in goede banen te leiden. Dat is het geval in de jaren 90: naar aanleiding van de economische vertraging van 1992-1993 worden twee akkoorden gesloten: "Een adempauze" in 1993 en "Een nieuwe koers" in 1994 (de Beer, 2009). Voorts sluiten de regering en de sociale partners in november 2002 een sociaal pact dat de loonstijgingen in 2003 begrenst tot 2,5%, in ruil voor verlagingen van belastingen en van sociale bijdragen door de regering. Het jaar daarop, in oktober 2003, spreken de regering en de sociale partners een reeks maatregelen af om de economische crisis te bestrijden, waaronder een bevrozing van de nominale lonen in 2004 en 2005 (van het Kaar, 2003). In maart 2009 sluiten de sociale partners en de regering, als reactie op de crisis, een aantal akkoorden²², waaronder een loonmatiging die erin bestaat dat de verhoging van de lonen de inflatie niet mag overschrijden en de nominale lonen zelfs niet mogen stijgen ("de nullijn"). In april 2013 sluiten de sociale gesprekspartners een nieuw tripartiet pact over de werkgelegenheid en het terugdringen van de werkloosheid. Het pact treedt in werking in 2014 en de laatste maatregelen ervan worden ten uitvoer gelegd in 2016²³. Het is wachten tot 2014 en de terugval van de inflatie voordat de cao-lonen in reële termen stijgen.

Grafiek 3-2: Ontwikkeling van het uurloon in Nederland, economie in haar geheel



Bronnen: CPB (2016); CBS; OESO; berekeningen van het secretariaat

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

²¹ Voor meer informatie hierover verwijzen we naar de nog te verschijnen nota "Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden".

²² "(vert.) In maart 2009 wordt een tripartiet akkoord gesloten over een "pakket maatregelen" tegen de crisis. Het principe van loonmatiging, dat wordt nageleefd in de onderhandelingen die sinds het begin van het jaar 2009 worden gevoerd, zal worden behouden tot in 2012, waarbij het stijgingspercentage van de lonen de inflatie niet mag overschrijden." (Freyssinet, 2010, blz. 11).

²³ Nieuw ontslagsysteem.

De groei van de cao-lonen volgt in 2015 dezelfde tendens als in 2014: ze stijgen sneller dan de inflatie al blijft deze stijging gematigd (de reële lonen nemen in 2014 met +0,6% toe en in 2015 met +1,3%).

Volgens de eerste beschikbare gegevens, zoals gepubliceerd in de “Macro Economische Verkenning 2017” van het Centraal Planbureau (2016), bedraagt de nominale groei van de cao-lonen in de marktsector²⁴ 1,6% in 2016, wat 0,3 procentpunt meer is dan in 2015. We onderstrepen dat de groei van de reële cao-lonen 1,6% bedraagt in 2016 (inflatie, HICP-concept = 0%) tegenover 1,1% het jaar voordien (inflatie, HICP-concept = 0,2%). Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek is de stijging van de cao-lonen tijdens het derde kwartaal van 2016 de grootste stijging die Nederland kende sinds 2009. In reële termen zouden de cao-lonen in dertig jaar tijd niet meer zo snel gestegen zijn (+2,1% ten opzichte van hetzelfde kwartaal van het jaar voordien) (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Voor 2017 verwacht het Centraal Planbureau dat de cao-lonen in de marktsector eveneens met 1,6% toenemen in nominale termen (1,1% in reële termen). Zowel voor 2016 als voor 2017 verwacht het Centraal Planbureau dat de lonen sneller stijgen dan de productiviteit in de marktsector. Als verklaring hiervoor verwijst het CPB naar de hoge ondernemingswinsten en de gunstige situatie op de arbeidsmarkt. Bovendien voorziet het CPB dat de cao-lonen in de zorg- en gezondheidssector en in de overheidssector in 2016 en 2017 dezelfde ontwikkeling volgen als die in de privésector. Tijdens de periode 2011-2014 stegen de lonen in deze sectoren immers slechts in geringe mate wegens begrotingsbesparingen. Het CPB legt echter uit dat dit in de praktijk gecompenseerd werd door incidentele loonsverhogingen (wage drift) en dat er dus geen inhaaleffect te verwachten is.

In 2016 is het “5 miljard-pakket” in werking getreden, een pakket maatregelen dat erop gericht is de lasten op arbeid te verlagen. Het omvat maatregelen om de arbeidskosten te verlagen voor de middeninkomens (via lastenverlichtingen), met een kostprijs van 2,5 miljard euro, en de invoering van een loonkostensubsidie voor de aanwerving van werknemers tegen een laag loon (voor 500 miljoen euro). Daarnaast voorziet het pakket in een btw-verhoging via de afschaffing van het laagste btw-tarief voor de meeste goederen en diensten.

In zijn laatste aanbevelingen van juli 2016 voor Nederland formuleert de Europese Raad geen aanbevelingen met betrekking tot de lonen en loonkosten (Europese Raad, 2016B).

We concluderen dat de snellere groei van de reële cao-lonen op een trendbreuk lijkt te wijzen ten opzichte van de vrij bescheiden loonontwikkeling in 2014 en 2015.

3.3 Frankrijk

Na de atypische ontwikkeling bij de overschakeling naar de 35-urenweek (tussen 1999 en 2003) kent het basisuurloon een vrij stabiele ontwikkeling van +2% tot +3% (in nominale termen) tot in 2010. Vanaf 2010 vertraagt de loondynamiek in Frankrijk door de bevrozing van de index van het openbaar ambt (vanaf 2010) en de strikte toepassing van de regels voor de herwaardering van het SMIC²⁵ (behalve in 2012, toen twee herwaarderingen plaatsvonden, waarvan één in de vorm van een “coup de pouce” of duwtje in de rug) stijgen de cao-lonen minder snel dan de inflatie. De ontwikkeling van de cao-lonen, die zich sinds 2010 stabiliseerde rond 2%, begint vanaf 2013 te vertragen door de dalende inflatie en de lagere

²⁴ Het begrip marktsector van het CPB wordt gedefinieerd als “De bedrijven in alle bedrijfstakken behalve overheid, gezondheids- en welzijnzorg, verhuur van en handel in onroerend goed en delfstoffenwinning”. Uitgedrukt in NACE-codes: S1-B-L-O-P-Q.

²⁵ Al sinds 2006.

herwaarderingen van het SMIC die daaruit voortvloeien. Zo stijgen de cao-lonen in 2015 met 1,1% (1% in reële termen).

Kader 2: Het belang van het SMIC in de analyse van de loonontwikkeling in Frankrijk

In deze analyse over de recente loonontwikkelingen in Frankrijk wordt vrij veel belang gehecht aan de verhogingen van het SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance), het Franse minimumloon.

In Frankrijk bestaat inderdaad een wettelijk brutominimumuurloon waaronder geen enkele werknemer mag worden bezoldigd (het SMIC). In theorie kan het in drie gevallen worden verhoogd²⁶ (INSEE, 2013):

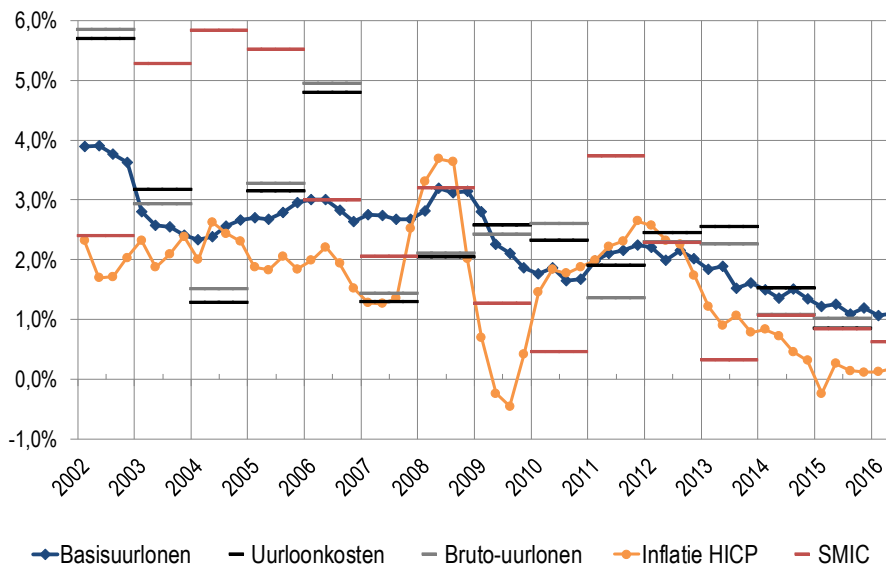
- Het wordt jaarlijks (op 1 januari) verhoogd op basis van de ontwikkeling van het maandelijkse indexcijfer van de consumptieprijzen (ICP) excl. tabak voor de huishoudens van het eerste kwintiel van de verdeling van de levensstandaarden²⁷. Die verhoging wordt vermeerderd met de helft van de groei van de koopkracht van het gemiddelde uurloon van de arbeiders en bedienden²⁸.
- Als het ICP in de loop van het jaar bovendien met minstens 2% is gestegen, dan wordt het SMIC onmiddellijk naar boven aangepast (het kan dus gebeuren dat het SMIC zowel in december wordt verhoogd indien de stijgingsdrempel van het ICP werd overschreden, als in januari in het kader van de jaarlijkse verhoging; dit geval deed zich voor in december 2011 en januari 2012).
- Een derde bron van verhoging van het SMIC is een “coup de pouce” (een “duwtje in de rug”) waartoe de regering beslist. De laatste keer dat de regering het SMIC een “coup de pouce” gaf was in juli 2012 (+2%). Die bestond in feite uit een “tegoed” op basis van de inflatie die in het eerste halfjaar werd vastgesteld (+1,4%) en een “duwtje in de rug” van +0,6%.

De ontwikkeling van het SMIC is om twee redenen belangrijk voor de loonvorming in Frankrijk. Enerzijds heeft het hoge niveau van het SMIC (1.445,38 euro bruto per maand in januari 2014) tot gevolg dat een aanzienlijk deel van de werknemers (volgens een studie van DARES ruim 10% van alle Franse loontrekkers in 2011) op SMIC-niveau betaald wordt. De ontwikkeling van het SMIC heeft dus een groot rechtstreeks effect op de loonontwikkeling in Frankrijk. Anderzijds genereert de ontwikkeling van het SMIC een (min of meer aanzienlijk) uitstralingseffect op de rest van het loonrooster. Dat effect hangt af van de bron van de verhoging (prijsindexering, indexering van de helft van de groei van de koopkracht van het gemiddelde uurloon van de arbeiders en bedienden en de “coups de pouce”) (Cette, Chouard et Verdugo, 2011).

²⁶ De manier waarop werd op 1 januari 2014 herzien.

²⁷ Vóór 2014 werd de inflatie die als basis dient voor de verhoging van het SMIC gemeten aan de hand van het ICP excl. tabak. Het nieuwe indexcijfer, dat meer is toegespitst op de werknemers met een laag inkomen, maakt het mogelijk beter rekening te houden met het aandeel van de vaste uitgaven (vooral huur en energiekosten) die op die huishoudens wegen.

²⁸ En niet langer alleen van de arbeiders, zoals het geval was vóór 2014.

Grafiek 3-3: Ontwikkeling van het uurloon in Frankrijk, niet-agrarische marktsector²⁹

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

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

In Frankrijk wordt de loonvorming beïnvloed door een sleutelconcept: het minimumloon (het SMIC, zie kader), waarvan de schommelingen onmiskenbaar, met een vertragingseffect, een weerslag hebben op het gemiddelde loon³⁰.

De loononderhandelingen van 2015 vinden plaats in een context van heel lage inflatie en één jaarlijkse herwaardering van het SMIC met +0,8% op 1 januari 2015 (tegenover +1,1% op 1 januari 2014). In 2016 is de context vergelijkbaar op het vlak van inflatie en verhoging van het SMIC (+0,6% in januari 2016). Dat verklaart, zoals in 2013 en 2014, het lage niveau van de loonsverhogingen die in de bedrijfstakken worden toegekend (in vergelijking met 2012 bijvoorbeeld) zoals weergegeven in onderstaande grafiek. Zij volgen de tendens die uitgetekend wordt door de ontwikkeling van het SMIC, door het indexcijfer van het basismaandloon van alle loontrekkers en door het basisuurloon van de arbeiders en bedienden. De toename van deze laatste elementen bedraagt respectievelijk 1,2% en 1,1% in 2015. Volgens DARES bedraagt het aandeel³¹ van de loontrekkers uit de concurrentiële sector³² die voordeel halen uit de verhoging van het SMIC op 1 januari 2015 11,1% tegenover 10,5% in januari 2016 (DARES, 2016).

²⁹ Het basismaandloon omvat noch de premies (behalve, in voorkomend geval, de premie in het kader van de arbeidsduurvermindering), noch de overuren. Het gaat om een brutoloon vóór aftrek van de sociale bijdragen en vóór storting van de sociale uitkeringen.

³⁰ Voor meer details verwijzen we naar het artikel "Het minimumloon in Frankrijk", in Nieuwsbrief nr. 211.

³¹ De loontrekkers die baat hebben bij de herwaardering van het SMIC worden niet noodzakelijk allemaal exact op SMIC-niveau betaald: het gaat om iedereen van wie het loon zich tussen het niveau van het oude SMIC en dat van het nieuwe SMIC bevindt.

³² De concurrentiële sector wordt hier beperkt tot het domein waarop de onderzoeken naar de activiteit en de arbeidsvoorwaarden van de arbeidskrachten (Acemo) betrekking hebben, namelijk alle loontrekkers met uitzondering van uitzendkrachten, leerlingen en stagiairs en van de volgende sectoren: landbouw, overheidsdiensten, mede-eigenaarssyndicaten, vzw's die onder de wet van 1901 vallen, activiteiten van de huishoudens, extraterritoriale activiteiten (kader 2). Deze sector omvat 15 miljoen van de 23 miljoen loontrekkers in Europees Frankrijk.

Uit het rapport van de “Groupe d’experts sur le SMIC”³³ blijkt dat 9 bedrijfstakken op 10 de voorbije jaren de herwaardering van het SMIC in januari aanvatten met laagste lonen uit het loonrooster die amper boven of op het niveau van het SMIC liggen. Dat is ook het geval na de herwaardering van 2016. Doordat de laagste lonen uit het loonrooster dicht bij het SMIC aanleunen, treedt er na elke herwaardering van het minimumloon een vertraging op, waarna het collectief overleg in de meeste bedrijfstakken erin bestaat het SMIC bij te benen en de loonwaaier te vrijwaren. Dit verklaart de verhoogde cao-bedrijvigheid in jaren waarin het SMIC diverse keren geherwaardeerd wordt (zoals in 2011 en 2012). Frankrijk bevindt zich momenteel in een situatie met een loonwaaier die werd versmald³⁴ door de inspanningen om de laagste lonen uit het loonrooster te doen aansluiten bij het SMIC en die zich van 2007 tot 2014 heeft gestabiliseerd³⁵. Nog steeds volgens het rapport van de deskundigengroep kunnen we op 1 januari 2017 een herwaardering van het SMIC met 0,9% verwachten.

Wat de loonontwikkeling bij de overheid betreft, stijgt de index³⁶ van het openbaar ambt, die sinds juli 2010 bevroren was, voor het eerst met 0,6% in juli 2016. Voor februari 2017 wordt een tweede stijging met eveneens 0,6% verwacht.

In 2013 wordt het CICE (Crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi) ingevoerd om de arbeidskosten te doen dalen (die maatregel heeft geen impact op de variabele “verloning van de loontrekkers” die gebruikt wordt om de loonkloof te berekenen). Het gaat om een algemene maatregel waarvan de grondslag, die gelinkt is aan de brutoloonmassa, recht geeft op een belastingkrediet. De grondslag van dat belastingkrediet bestaat uit de brutolonen die onderworpen zijn aan de door de ondernemingen te betalen sociale bijdragen, beperkt tot 2,5 maal het SMIC³⁷. In 2013 bedraagt het CICE 4% van de brutoloonmassa van de werknemers die tot 2,5 keer het SMIC verdienen (het wordt pas vanaf 2014 geboekt in de vorm van productiesubsidies in post D.39). Dat percentage is gestegen tot 6% in 2014³⁸ en zal verder stijgen tot 7% in 2017. We wijzen erop dat de verlaging van de arbeidskosten onder invloed van het CICE deels wordt gefinancierd door de verhoging (vanaf 1 januari 2014) van het tussenliggende btw-tarief (van 7 naar 10%) en het normale btw-tarief (van 19,6 naar 20%) en door de versterking van de milieufiscaliteit (Comité de suivi du Crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi, 2014).

³³ De wet van 3 december 2008 ten voordele van de inkomens uit arbeid heeft een deskundigengroep in het leven geroepen met als opdracht zich jaarlijks over de ontwikkeling van het SMIC uit te spreken. Die groep bestaat uit 5 personen die werden gekozen op basis van hun competentie en ervaring op economisch en sociaal gebied. Ze worden benoemd door een besluit van de eerste minister, op voorstel van de ministers van Arbeid, Werkgelegenheid en Economie. Hun mandaat is onherroepelijk en wordt vastgelegd voor 4 jaar. De huidige leden van de deskundigengroep zijn Pierre Cahuc (Docent aan de École Polytechnique en actief in het onderzoekscentrum van INSEE), Eve Caroli (docente aan de Université Paris-Dauphine en onderzoekster bij LEDaLEGOS en de École d’économie de Paris), Dominique Goux (onderzoekster bij het Laboratoire de sociologie quantitative du CREST), Stefano Scarpetta (directeur van de afdeling Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale Zaken, OESO).

³⁴ De “versmalling van de loonwaaier” betekent dat de verhoging van de laagste lonen uit het loonrooster niet in het hele rooster doorwerkt.

³⁵ Sinds 2010 buigt het comité voor de opvolging van het collectief overleg zich immers over het in aanmerking nemen van de herwaarderingen van het SMIC in het hele loonrooster, om een versmalling van de loonwaaier te vermijden.

³⁶ De index wordt gebruikt om het brutoloon van een ambtenaar te berekenen. Het bedrag van zijn loon wordt berekend door de indexwaarde te vermenigvuldigen met het aantal punten dat aan de ambtenaar wordt toegekend op basis van zijn functie en anciënniteit.

³⁷ Enkel loontrekkers met een loon van minder dan 2,5 maal het SMIC komen in aanmerking voor het CICE.

³⁸ Het CICE werd ingevoerd in 2013, maar er is geen spoor van te vinden in de nationale boekhouding van 2013 omdat de ondernemingen het belastingkrediet van 4% van de brutoloonmassa van de werknemers die tot 2,5 keer het SMIC van 2013 verdienden pas in 2014 kregen. Het CICE zal dus pas vanaf 2014 effect hebben op rubriek D.39. Vanaf 2015 zal in rubriek D.39 niet langer 4% van de brutoloonmassa van de werknemers die tot 2,5 keer het SMIC verdienden verschijnen, maar wel 6% van de brutoloonmassa van de werknemers die tot 2,5 keer het SMIC van 2014 verdienden. In percentage van de loonmassa van de privésector vertegenwoordigt het minder dan 2% in 2014 (1,26% in 2014, 2,01% in 2015, 2,08% in 2016 en 2,13% in 2017).

In 2016 onderzoekt het opvolgingscomité van het CICE de effecten van het CICE op een aantal variabelen. Wat de impact van het CICE op de lonen per hoofd betreft, vermeldt het rapport weinig effecten. Er lijkt immers geen uitgesproken impact te zijn in 2013 en 2014. Bovendien ziet men in dit stadium geen zichtbaar effect op de ontwikkeling van de lonen die rond 2,5 maal het SMIC schommelen: het ziet er niet naar uit, althans niet tot 2014, dat de ondernemingen de neiging hadden om hun loonsverhogingen en hun verloningsniveaus bij aanwerving zodanig aan te passen dat bepaalde loontrekkers in aanmerking komen voor het CICE (Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, 2016).

In het kader van de pensioenhervorming wordt in 2014 een geleidelijke en gematigde verhoging van de vergrijzingsbijdragen ingezet. Zo besluit de regering om de sociale bijdragen van de werknemers en de werkgevers met 0,15 procentpunt te verhogen in 2014 en nadien telkens met 0,05 punt per jaar tot in 2017. Op termijn voorziet de hervorming dus in een verhoging van de bijdragen op het brutoloon met 0,3 punt en zelfs met 0,6 punt als men het aandeel van werknemer en van werkgever samentelt. Dat zal de arbeidskosten niet doen stijgen, omdat de maatregel gecompenseerd wordt door een gelijkwaardige verlaging van de gezinsbijdragen. Op 1 januari 2015 worden de maatregelen van het "Pacte de responsabilité et de solidarité" ter verlaging van de arbeidskosten ten uitvoer gelegd: vrijstelling van de werkgeversbijdragen aan de Urssaf³⁹ op het SMIC-niveau, d.w.z. een volledige vrijstelling voor de werkgevers van socialezekerheidsbijdragen (dus exclusief werkloosheidsbijdragen, aanvullende pensioenen en inhoudingen buiten de sociale zekerheid) via een verlaging van de gezinsbijdragen met 1,8 punt voor de lonen tot 1,6 keer het SMIC en de herziening van het barema van de bestaande belastingverminderingen⁴⁰ tot 1,6 keer het SMIC. Vanaf 2016 treedt het tweede deel van het "Pacte de Responsabilité et de Solidarité" in werking, wat neerkomt op een vermindering met 1,8 punt van de werkgeversbijdragen voor de lonen die gelijk zijn aan 1,6 tot 3,5 maal het SMIC.

Merk op dat eveneens een aanwervingspremie voor laaggeschoolde loontrekkers (overeenkomsten van minimum 6 maanden) ingevoerd werd in ondernemingen met minimaal 250 loontrekkers. De premie bestaat uit een bedrag van 500 euro per kwartaal gedurende maximaal twee jaar voor lonen die niet hoger liggen dan 1,3 maal het SMIC.

In zijn aanbevelingen van juli 2016 beveelt de Europese Raad Frankrijk aan om ervoor te zorgen dat de verlagingen van de arbeidskosten volgehouden worden en dat de ontwikkelingen van het minimumloon kloppen met de banencreatie en het concurrentievermogen. De Raad legt uit dat in de huidige context van hoge werkloosheid het risico bestaat dat de arbeidskosten voor het minimumloon (dat hoog is in vergelijking met het mediane loon) de arbeidsparticipatie van laaggeschoolden belemmeren. Bovendien leidt een verhoging van het minimumloon tot een verhoging van het gemiddelde loon, wat de noodzakelijke loonaanpassing in een zwakke economische situatie vertraagt (Europese Raad, 2016c). In antwoord hierop legt Frankrijk in zijn Nationaal Hervormingsprogramma uit dat het advies van de groep van onafhankelijke deskundigen voor het SMIC gevolgd zal worden voor de herwaardering van het SMIC in 2017 (geen "coup de pouce", enkel een wettelijke herwaardering).

³⁹ Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

⁴⁰ De sociale werkgeversbijdragen werden progressief gemaakt: sinds de "Fillon"-maatregel van degressieve belastingvermindering die in 2003 voor alle ondernemingen werd ingevoerd, bedraagt de reële voet van de sociale werkgeversbijdragen op het niveau van het SMIC geen 30%, maar ongeveer 4,4%. Voor 1,1 keer het SMIC bedraagt die voet circa 10,7% en voor 1,3 keer het SMIC 20,4%. Pas vanaf 1,6 keer het SMIC zien we de forfaitaire voet van circa 30%.

Bibliografie

- BISPINCK, Reinhard, WSI Tarifarchiv (2015), Tarifpolitischer Halbjahresbericht, Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2015, 31 blz.
- BORGHANS, Lex en Ben KRIECHEL (2007), "Wage structure and labor mobility in the Netherlands, 1999-2003", Working Paper, nr.13210, National Bureau Of Economic Research, Cambridge, 34 blz.
- BOSSLER, Mario en Hans-Dieter GERNER (2016), Employment effects of the new German minimum wage, evidence from establishment-level micro-data, IAB-Discussion paper 10/2016, 36 blz.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2016), Nationales Reformprogramm 2016, 88 blz.
- CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK (2016), Grootste cao-loonstijging sinds 2009, website: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/40/grootste-cao-loonstijging-sinds-2009>
- CENTRAAL PLANBUREAU (2015), Macro Economische Verkenning, 108 blz.
- COMITÉ DE SUIVI DU CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI (2016), Rapport 2016, 132 blz.
- EUROPESE COMMISSIE (2015b), Aanbeveling van de Raad van 14 juli 2015 over het nationale hervormingsprogramma 2015 van Frankrijk en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2015 van Frankrijk (2015/C 272/14), Publicatieblad van de Europese Unie, C 272 volume 14.
- EUROPESE RAAD (2016a), AANBEVELING VAN DE RAAD van 12 juli 2016 over het nationale hervormingsprogramma 2016 van Duitsland en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2016 van Duitsland, 2016/C 299/05, Publicatieblad van de Europese Unie, 4 blz.
- EUROPESE RAAD (2016b), AANBEVELING VAN DE RAAD van 12 juli 2016 over het nationale hervormingsprogramma 2016 van Nederland en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2016 van Nederland, 2016/C 299/10, Publicatieblad van de Europese Unie, 4 blz.
- EUROPESE RAAD (2016c), AANBEVELING VAN DE RAAD van 12 juli 2016 over het nationale hervormingsprogramma 2016 van Frankrijk en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2016 van Frankrijk, 2016/C 299/27, Publicatieblad van de Europese Unie, 5 blz.
- DARES (2016), La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2016, DARES résultats novembre 2016 n°068, 8 blz.
- DE BEER, Paul (2009), "Recentralisatie", Column in Zeggenschap, vol 20 n° 2, juni 2009, blz. 9.
- FREYSSINET, Jacques (2010), Les réponses tripartites à la crise économique dans les principaux pays d'Europe occidentale, Document de travail numéro 12, Bureau international du Travail, Genève, 40 blz.
- INSEE (2013), Salaire minimum de croissance/SMIC, website: <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-min-interprof-croiss.htm>
- GROUPE D'EXPERTS (2014), Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 94 blz.
- Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2015), Gemeinschafts, Deutsche Konjunktur stabil Wachstumspotenziale heben, Herbst 2015, 88 blz.
- VAN HET KAAR (2003), Pay freeze agreed for 2004-5, European Industrial relations observatory on-line, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/feature/nl0310103f.htm>

4. De loonkloof tussen vrouwen en mannen

4.1 Context

Sedert 2012 versterkt de wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen⁴¹ de plaats van het vraagstuk binnen het sociaal overleg. Ze legt daartoe diverse acties op die op het niveau van de ondernemingen, de sectoren en de interprofessionele onderhandelingen moeten worden ondernomen.

In 2014 wijdde het Technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor het eerst een specifiek hoofdstuk aan de materie. Aangezien de wet van 12 juli 2013⁴² voorschrijft dat de loonkloof om de twee jaar (in de pare jaren) moet worden bestudeerd, werd deze analyse uitgevoerd voor het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2016.

4.2 Inzicht in het fenomeen: de cijfers

4.2.1 De jaar- en uurloonkloof

Er zijn verschillende manieren om het loonverschil tussen vrouwen en mannen te meten.

Een belangrijke opmerking ter zake is dat het in deze nota gaat om loonverschillen en niet om inkomensverschillen: er wordt dus geen rekening gehouden met ongelijkheden voor andere vormen van inkomsten, zoals de sociale uitkeringen, het inkomen uit kapitaal of het inkomen van zelfstandigen⁴³. Voorts zijn de ongelijkheden op de arbeidsmarkt ruimer dan de ongelijkheden die tussen werkenden worden waargenomen. De meest evidente indicator in dat opzicht is de werkgelegenheidsgraad, die in 2015 (ondanks een aanhoudende stijging de voorbije decennia) 63% voor vrouwen en 71,3% voor mannen bedroeg⁴⁴.

Het onderwerp van deze analyse – de loonkloof – is dus één aspect van een breder vraagstuk, nl. de gelijke kansen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en inzake inkomen.

Zoals al werd aangegeven, bestaan diverse indicatoren om de loonkloof te meten. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (hierna IGVM) publiceert elk jaar een rapport dat een groot aantal indicatoren m.b.t. de loonkloof bevat. Tabel 4-1 bevat twee van die indicatoren.

⁴¹ Wet van 22 april 2012

⁴² Wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

⁴³ Voor inkomensongelijkheden, zie bijvoorbeeld het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2011.

⁴⁴ 20-64 jaar, bron: EAK. Voor de ontwikkeling van de werkgelegenheidsgraad van vrouwen op lange termijn, zie bv. Statistics Belgium, 2015. Een interessant gegeven hierbij is dat, sedert het einde van de crisis (2010), de lagere werkgelegenheidsgraad van vrouwen uitsluitend is toe te schrijven aan de lagere activiteitsgraad. Vanaf die datum is de werkloosheidsgraad van vrouwen immers minder groot dan die van mannen, wat nog nooit werd waargenomen sedert de beschikbaarheid van de reeks (1995).

De eerste is de niet-gecorrigeerde loonkloof, nl. het verschil tussen het gemiddelde jaarloon van mannen en dat van vrouwen in verhouding tot het gemiddelde jaarloon van mannen. Volgens het IGVM bedroeg die loonkloof 21% in 2013⁴⁵.

De tweede indicator berekent de loonkloof per uur, die een correctie voor arbeidstijdverschillen inhoudt. Vrouwen werken immers veel vaker deeltijds en binnen die arbeidsregeling gewoonlijk ook minder uren dan mannen. Hoewel men vragen kan hebben bij de mechanismen die daartoe leiden (zie verder), is het niettemin interessant om te beschikken over een indicator die de impact van de arbeidstijd neutraliseert⁴⁶.

Tabel 4-1: Jaar- en uurloonkloof, België, 2007-2014

Jaarloonkloof								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
volgens IGVM	24%	23%	23%	23%	22%	22%	21%	
Uurloonkloof								
volgens IGVM	12%	11%	11%	10%	10%	9%	8%	
volgens Eurostat	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	10,2%	10,0%	10,0%	9,9%

Bronnen: IGVM, Rapport 2016, p. 6 en Eurostat, Indicatoren van het sociaal beleid en de werkgelegenheid

Zoals blijkt uit Tabel 4-1 is de loonkloof tussen vrouwen en mannen meer dan de helft kleiner (8%) als rekening wordt gehouden met de verschillen inzake arbeidsduur. Het uurloon van een man ligt dus gemiddeld 8% hoger dan dat van een vrouw.

Terwijl uit de gegevens van Eurostat een vrij stabiele uurloonkloof in de tijd blijkt, wijzen die van het IGVM op een verkleining ervan. Het verschil tussen beide percentages heeft hoofdzakelijk te maken met de behandeling van de gegevens: het IGVM past immers een correctie toe om een groter aantal ondernemingen (ook de ondernemingen met minder dan 10 werknemers) en sectoren (ook de overheid) te beslaan. Op die manier is het percentage representatief voor een groter aantal werknemers. Toch blijft het percentage van Eurostat interessant omdat het een internationale vergelijking mogelijk maakt (zie Tabel 4-2), aangezien de behandeling van de gegevens coherent is in de verschillende landen. Uitleg over de gegevensbronnen, de gebruikte definities en het waarnemingsveld in elk van de gevallen wordt gegeven in Tabel 4-4 in de bijlage.

In theorie zou men kunnen verwachten dat de loonkloof de voorbije jaren daadwerkelijk kleiner is geworden, vermits de economische en financiële crisis van 2008 een verschillende impact op de werkgelegenheid van mannen en van vrouwen heeft gehad. Aanvankelijk heeft de crisis immers een grotere weerslag gehad op de sectoren die hoofdzakelijk mannen in dienst hebben, wat de loonontwikkeling in die sectoren zou moeten hebben afgeremd (zie CE (2013), p. 97). De werkgelegenheid van vrouwen, daarentegen, is tijdens de hele periode blijven stijgen, waardoor de conjunctuur, wegens de segregatie van de arbeidsmarkt, niet dezelfde druk op hun lonen heeft uitgeoefend. Er kon dus een verkleining van de loonkloof worden verwacht.

⁴⁵ Zie IGVM, Rapport 2016, p. 6

⁴⁶ Preciezer gezegd: met de berekening van de uurloonkloof annuleert men het effect van het "aantal uren", maar niet het feit dat, in het algemeen, de uurlonen van deeltijdse werknemers lager zijn dan die van voltijdse werknemers (voor beide geslachten). Dit effect kan daarentegen in aanmerking worden genomen in een econometrische ontleding van het uurloon van het type "Oaxaca-Blinder", met behulp van een dummy voltijds/deeltijds werk (zie verder).

De literatuur vestigt evenwel de aandacht op een tegengestelde dynamiek die zich in een tweede fase kon voordoen als gevolg van begrotingsmaatregelen die vrouwen harder troffen. Vrouwen zijn immers oververtegenwoordigd in de quartaire sector en, zoals we lezen bij M. Karamessini (et al.) op p. 38: "The second longer term implication is that there could be a long term downgrading of the status and pay of public sector employment". Dit fenomeen wordt in het algemeen verwoord als "from he-cession to sh(e)austerity"⁴⁷. Op dit ogenblik maakt evenwel geen enkele studie het mogelijk om deze specifieke trends voor België af te bakenen en te becijferen.

Zoals al werd opgemerkt is de indicator van Eurostat interessant omdat de resultaten voor België kunnen worden vergeleken met die voor de buurlanden.

Tabel 4-2: Uurloonkloof, internationale vergelijking, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Duitsland	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,2%	22,4%	21,6%	21,6%
Nederland	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,6%	16,2%
Frankrijk	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,6%	15,4%	15,3%	15,3%
EU 28				16,1%	16,5%	16,6%	16,4%	16,1%
België	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	10,2%	10,0%	10,0%	9,9%

Bron: Eurostat, Indicatoren van het sociaal beleid en de werkgelegenheid

We zien dat België de kleinste uurloonkloof heeft, kleiner dan in Frankrijk en Nederland, maar vooral dan in Duitsland⁴⁸.

4.2.2 Onderliggende variabelen

Om het inzicht in het fenomeen te verdiepen, kunnen we het effect van andere variabelen, zoals de bedrijfssector, het functieniveau, het opleidingsniveau... analyseren. Als men bv. de lonen "bij voorts gelijke factoren" wil vergelijken, wordt gewoonlijk de techniek van de Oaxaca-Blinderontleding gebruikt. Het principe is het volgende: men berekent afzonderlijk voor mannen en vrouwen een loonvergelijking (dit wil zeggen een vergelijking die het loonniveau verklaart met een reeks variabelen). Men vergelijkt vervolgens het resultaat van de twee vergelijkingen. Het verschil tussen de waargenomen kenmerken (bv. vrouwen werken gemiddeld meer in bepaalde sectoren, functies...) wordt het "verklaarde" deel van de vergelijking genoemd: het verschil in gemiddeld loon dat kan worden verklaard door een verschil in waarneembare kenmerken. Wat overblijft is het onverklaarde deel: het effect van de variabelen die we niet kunnen waarnemen of van een mogelijke discriminatie.

⁴⁷ Zie bv. H. Périvier (2016), 30 p.

⁴⁸ Duitsland heeft een van de grootste uurloonkloven van Europa. Er zijn evenwel grote verschillen tussen het oosten en het westen van het land: in de voormalige DDR is de uurloonkloof immers veel kleiner (iets kleiner dan die in België). Volgens A. Scheele en A. Jochmann-Döll (2015, p. 4) kan de omvang van die loonkloof "partly be explained with the highly gendered horizontal and vertical labour market segregation, with career breaks and/or part-time work of women and with the undervaluation and traditionally low grading of female-dominated jobs and sectors" (so-called 'women's work') by existing collective agreements". Een andere reden die ze aanhalen is: "Intransparent and unsystematic wage setting processes and individual pay agreements are often less advantageous for women". Het dossier van het Duitse ministerie voor gezinszaken, ouderen, vrouwen en jongeren (2009, 55 p.) bevestigt deze conclusie, ook al is het minder recent. Voorts geeft de informatie over de mini-jobs aan dat een veel groter aandeel vrouwen in dit statuut werken dan mannen: in 2015 ging het om bijna 3 miljoen mannen en 4,6 miljoen vrouwen.

Het rapport van het IGVM bevat ook een Oaxaca-Blinderontleding die is gebaseerd op het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen (zie IGVM (2016), p. 55). Het gebruikt 12 variabelen om de loonverschillen te proberen te verklaren.

Volgens de resultaten die in 2016 werden gepubliceerd, bedroeg het uurloonverschil tussen mannen en vrouwen gemiddeld 2,21 euro in 2013, wat neerkomt op 11,4%⁴⁹. Iets minder dan de helft (1,05 euro) wordt verklaard door verschillen in professionele, individuele of persoonlijke kenmerken. Voor de andere helft (1,16 euro) is er (nog) geen verklaring: het kan gaan om verschillen in kenmerken waarvoor geen gegevens beschikbaar zijn of om het feit dat een werknemer en een werkneemster met exact dezelfde kenmerken een verschillend loon hebben.

Tabel 4-3: Oaxaca-Blinderontleding van de uurloonskloof, 2013

Uurloonskloof, 2013	%	€
Uurloonskloof	11,4%	2,2
Onverklaard deel	6,0%	1,2
Verklaard deel, waaronder :	5,4%	1,05
professionele werkplekgerelateerde kenmerken :		
Beroep	1,2%	0,23
Sector	0,9%	0,17
Volgtijd/deeltijd	0,3%	0,06
Overheid/privésector	0,3%	0,1
Soort van contract	0,1%	0,03
Werkregio	-0,2%	-0,03
individuele kenmerken van de werknemer		
Kwalificatiepeil	0,7%	0,13
Geschatte beroepservaring	0,7%	0,13
Anciënniteit in de onderneming	0,4%	0,07
persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct werkgerelateerd zijn		
Gezinssamenstelling	0,7%	0,13
Nationaliteit	0,3%	0,05
Burgerlijke staat	0,1%	0,02

Noot 1: Wat de variabele overheid/privésector betreft, mag men niet vergeten dat de ontleding alleen betrekking heeft op de Nace-sectoren B tot N. We beschikken dus niet over gegevens voor de quartaire sector in zijn geheel (administratie, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, cultuur enz.). De "overheidsbedrijven" die hier in aanmerking kunnen komen, zijn derhalve autonome overheidsbedrijven, zoals de NMBS, Bpost enz.

Noot 2: De variabele "soort van contract" bevat twee gevallen: bepaalde of onbepaalde duur.

Bron: Statistics Belgium voor het IGVM (rapport 2016, p. 56)

⁴⁹ De door het IGVM gepubliceerde Oaxaca-Blinderontleding is uitsluitend gebaseerd op de SES-gegevens en niet op de gegevens die werden uitgebreid met de niet-gedekte sectoren en ondernemingen. In 2013 werd de enquête niet verruimd tot het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector, waardoor de ontleding geen betrekking heeft op die sectoren. Daarom verschilt het hier vermelde percentage lichtjes van dat in Tabel 4-1.

Bijna de helft (0,51 euro) van het verklaarde deel kan worden toegeschreven aan "professionele werkplekgerelateerde" kenmerken (beroep, sector, soort van contract...). Een derde (0,33 euro) houdt verband met "individuele kenmerken van de werknemer" (kwalificatieniveau, beroepservaring en anciënniteit in de onderneming) en een vijfde (0,2 euro) met "persoonlijke kenmerken van de werknemer die niet direct werkgerelateerd zijn" (burgerlijke staat, gezinssamenstelling, nationaliteit).

De variabelen van het verklaarde deel die de grootste impact hebben op de loonkloof tussen vrouwen en mannen zijn het beroep, de sector, het kwalificatiepeil, de beroepservaring en de gezinssamenstelling.

Het feit dat deze variabelen een deel van het loonverschil verklaren, betekent evenwel niet dat ze het rechtvaardigen. De niet onaanzienlijke impact van die kenmerken verwijst immers eerder naar de vaststelling dat op onze arbeidsmarkt een grote segregatie bestaat, nl. dat mannen en vrouwen niet gelijk zijn verdeeld t.a.v. de genoemde variabelen.

Een deel van die segregatie heeft betrekking op de job die wordt uitgeoefend. Deze speelt blijkbaar een belangrijke rol, aangezien de variabelen "beroep" en "sector" de grootste impact hebben. Dit betekent dat mannen en vrouwen, gemiddeld gezien, verschillende beroepen en functies uitoefenen. De vergrotende impact op de loonkloof wijst erop dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in sectoren en beroepen met lagere lonen (en ondervertegenwoordigd in de financieel interessantste categorieën).

De vergrotende impact van de variabele "kwalificatiepeil" is a priori verbazingwekkend. We weten immers dat het loon stijgt met het kwalificatieniveau, maar uit diverse gegevensbronnen blijkt dat vrouwen op vandaag gemiddeld hoger zijn gekwalificeerd dan mannen⁵⁰. Het kwalificatiepeil zou dus in theorie de loonkloof moeten verkleinen i.p.v. vergroten. Het opgetekende resultaat is te verklaren door het feit dat de gegevens het kwalificatiepeil onderverdelen in een groter aantal categorieën, waarbij bv. rekening wordt gehouden met het verschil in impact tussen een diploma hoger onderwijs in 1 cyclus (bachelor) en in 2 cyclussen (master). Binnen de groep van de "gemiddeld gekwalificeerde" personen (die ten hoogste een diploma van het secundair onderwijs hebben) wijzen de gegevens voorts uit dat een groter percentage vrouwen een diploma van het algemeen secundair onderwijs heeft, terwijl meer mannen uit overgangs – en beroepsrichtingen komen. Welnu, in beide gevallen is de studierichting die de mannen volgen lonender op de arbeidsmarkt. Deze constatering verwijst naar het probleem van segregatie vanaf de eerste schoolbanken: zoals blijkt uit Tabel 4-5 in de bijlage worden bepaalde studierichtingen nog altijd massaal gevolgd door het ene of het andere geslacht. De ontledingsgegevens brengen overigens aan het licht dat diploma's van het hoger onderwijs van de tweede cyclus (master) een loonsverhoging genereren die 3 keer groter is voor mannen dan voor vrouwen. Dit verschil kan een uiting zijn van de vermelde segregatie binnen de studierichtingen en specialisaties, maar ook van het feit dat een gelijkwaardig diploma verschillend wordt gevaloriseerd (inzake functie en/of verloning) op de arbeidsmarkt⁵¹.

⁵⁰ Volgens de EAK bv. geldt dit zowel voor de populatie van de 20- tot 64-jarigen in haar geheel als voor de werkenden. Zo had 50% van de werkende vrouwen in 2015 een diploma van het hoger onderwijs, tegenover slechts 38% van de mannen. In dezelfde zin had 19% van de mannen geen diploma van het secundair onderwijs, tegenover 14% van de vrouwen.

⁵¹ In dit verband bevat het rapport « She figures 2015 : gender in research and innovation » van de Europese Commissie een groot aantal interessante indicatoren. Daaruit blijkt o.m. dat de aanwezigheid van vrouwen in STEM-studierichtingen de voorbije jaren weliswaar is toegenomen in België (vooral in de "life science"-richtingen), maar dat de gelijke vertegenwoordiging nog lang niet is bereikt en dat de valorisaties op de arbeidsmarkt nog zeer verschillend zijn.

Het feit dat de beroepservaring ook een deel van de loonkloof verklaart, komt doordat vrouwen gemiddeld een kortere loopbaan hebben dan mannen. In theorie heeft dit te maken met het feit dat vrouwen vaker de arbeidsmarkt verlaten, wat vragen doet rijzen over de rolverdeling in de privésfeer. Gegevens van de RVA bv. wijzen uit dat ouderschapsverlof nog altijd in een zeer grote meerderheid van de gevallen wordt genomen door vrouwen⁵². Een studie van het Steunpunt WSE (zie Frans D. et al. (2011)) brengt overigens aan het licht dat een man die in 2003 loopbaanonderbreking nam gemiddeld zwaarder werd gestraft op loongebied. Bij de huidige vergelijking is de geteste variabele evenwel de "potentiële" ervaring omdat men de effectieve ervaring van de werknemers niet kent. Deze variabele is gebaseerd op de leeftijd en het studieniveau van de werknemer. De hier gemeten impact is dus meer gelinkt aan een cohorte-effect dan aan de genoemde loopbaanonderbrekingen: als de burgers per leeftijdsgroep worden geanalyseerd, daalt het aandeel van de vrouwen die werken met de leeftijd. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen van 30 tot 35 jaar ligt m.a.w. fors hoger dan die van de 55- tot 59-jarigen en dit verschil is veel groter dan bij mannen. De gemiddelde leeftijd van de werkende vrouwen ligt dus lager dan die van de werkende mannen, wat betekent dat hun potentiële loopbaan minder lang is. Deze cohorte-effecten houden evenwel nauw verband met de – in de tijd veranderende – rol van mannen en vrouwen in de privé- en gezinssfeer: de mentaliteit is geëvolueerd en de mogelijkheid voor een vrouw om buitenshuis te werken wordt tegenwoordig anders gepercipieerd.

Wat ten slotte de gezinssamenstelling betreft, maakt men hier een onderscheid tussen alleenstaanden en koppels, telkens met of zonder kinderen die deel uitmaken van het gezin. Het feit dat deze variabele de tendens vertoont om de loonkloof te vergroten is verbonden met diverse factoren, die we kunnen samenvatten in de stelling dat een groter aandeel mannen zich bevindt in de categorie die wordt gelinkt aan de hoogste lonen, nl. het koppel met kinderen. Voor mannen levert deze gezinstoestand inderdaad het hoogste inkomen op. Een interessant gegeven is dat dit niet geldt voor vrouwen: gemiddeld zijn het de alleenstaande vrouwen zonder kinderen die de hoogste inkomens hebben.

Wat de andere persoonlijke kenmerken van de werknemer betreft, zien we dat de impact van de nationaliteit niet onbestaande is. De interpretatie van deze informatie is ook hier niet gemakkelijk: het betekent dat een groter aandeel vrouwen een oorsprong heeft die wordt geassocieerd met een minder hoog loon. We constateren bv. dat een groter aandeel van de mannen afkomstig is van EU15-landen, wat wordt geassocieerd met een loon dat hoger ligt dan in België. Dit lijkt te wijzen op een vorm van discriminatie, maar het EDIPO-onderzoek (Konings et al., p. 152) concludeerde tot een omgekeerd resultaat: "Among women – who are collectively wage discriminated compared to men – the foreign origin is not associated with a significantly penalty. Female foreigners do not appear to be exposed to "double-discrimination" by Belgian employers."

⁵² Zie RVA (2016), p. 181

De berekening in Tabel 4-3 ontleedt het uurloonverschil tussen vrouwen en mannen. Het kan verbazing wekken dat de variabele "voltijd/deeltijd" een niet te verwaarlozen impact heeft. De verklaring daarvoor is dat het loon van een deeltijdse werknemer – ook als het per uur wordt weergegeven – gemiddeld lager ligt dan dat van een voltijder. Uit een studie over de impact van de deeltijdarbeid en het geslacht op de productiviteit en de lonen in België (zie Garnero et al, 2013) blijkt dat deeltijds werken niet dezelfde loonimpact heeft voor mannen en vrouwen. Volgens de auteurs heeft dit te maken met het feit dat mannen en vrouwen niet dezelfde redenen hebben om deeltijds te werken en dat hun ook niet dezelfde functies worden voorgesteld⁵³.

Tot besluit wijzen we erop dat de werkregio de enige variabele is die de tendens vertoont de loonkloof te verkleinen: dit komt omdat een groter aandeel van de vrouwen in Brussel werkt (waar de lonen gemiddeld hoger liggen) en een groter aandeel van de mannen in Wallonië (dat gemiddeld lagere lonen heeft).

4.2.3 Verschillen in extralegale voordelen

De gebruikte indicatoren gaan uit van het loon op basis van de administratieve gegevens, nl. de brutogrondslag voor de berekening van de sociale bijdragen (voor de definities, zie Tabel 4-4 in de bijlage).

Het "loonpakket" kan evenwel fors ruimer zijn dan het brutoloon en diverse extralegale voordelen bevatten (groepsverzekeringen, maaltijdcheques, bedrijfswagen/tankkaart, gelegenhedspremies enz.).

Het extralegale karakter van deze verloningsvorm maakt het meten van een loonkloof evenwel complex: de administratieve gegevens verstrekken immers geen gecentraliseerde informatie over de bedragen van deze voordelen. Toch zijn er diverse gegevensbronnen voorhanden.

De gegevens voor de sociale balans zijn sedert de wet van 2012 gedeeltelijk uitgesplitst naar geslacht. In het bijzonder de rubriek "personeelskosten", maar ook de gewerkte uren zijn voor mannen en vrouwen apart beschikbaar. Het belang van deze rubriek is dat de vermelde loonkosten veel ruimer zijn dan het brutoloon: hij is samengesteld volgens het concept van rubriek 62 van het boekhoudplan en bevat dus diverse voordelen, waaronder de rechtstreekse sociale voordelen (maaltijdcheques bv.), door de werkgever betaalde premies voor diverse extralegale verzekeringen (groeps-, hospitalisatie- en pensioenverzekeringen...) alsook andere voordelen, zoals de tegemoetkomingen in kosten voor kledij en voor maaltijden. Volgens de NBB (zie NBB, 2016, p. 104) bedroeg de uurloonkloof die werd berekend op basis van de personeelskosten 13,9% in 2014. Als een constante populatie in beschouwing wordt genomen, zien we dat de loonkloof kleiner wordt in de loop van de tijd: 15,6% in 2012, 15,3% in 2013 en 14,2% in 2014.

Hoewel een specifieke rubriek "voordelen bovenop het loon" bestaat, zijn de gegevens die erin zijn opgenomen jammer genoeg nog niet betrouwbaar genoeg om voor statistische doeleinden te worden gebruikt (zie NBB, 2016, blz. 102).

⁵³ "Women often have to accommodate domestic constraints by downgrading to more flexible jobs, whereas male part-time work is frequently related to training and collectively negotiated hours reductions that do not affect hourly pay." (zie Garnero et al., 2013, executive summary).

De wet van 2012 legt de ondernemingen met 50 of meer werknemers op om de twee jaar een verslag over de bezoldigungsstructuur op te stellen. Daartoe wordt de rubriek "personeelskosten" uitgesplitst volgens diverse kenmerken (geslacht, anciënniteit en kwalificatieniveau plus functie voor de ondernemingen met ten minste 100 werknemers). Het feit dat deze gegevens zijn gespecificeerd volgens deze verschillende variabelen is bijzonder interessant om de bron van de loonkloof te identificeren: houdt de kloof verband met het feit dat het werk van vrouwen gemiddeld verschilt van dat van mannen (qua bedrijfssector, functie, arbeidstijd enz.) of met verschillende bezoldigingspraktijken voor mannen en vrouwen? Deze uitsplitsing is evenwel jammer genoeg alleen bestemd voor de onderneming zelf en kan bijgevolg niet daarbuiten voor onderzoeksdoeleinden worden gebruikt.

Voorts vermeldt het rapport 2016 van het IGVM op blz. 20 grote verschillen in de bedragen van drie toegekende voordelen: de terugbetalingen voor het woon-werkverkeer, de bijdragen voor het aanvullend pensioen en de aandelenopties. Ook deze gegevens zijn niet uitgesplitst volgens bepaalde kenmerken, waardoor het niet mogelijk is een impact die te wijten is aan segregatie op de arbeidsmarkt te onderscheiden van discriminatoire bezoldigingspraktijken. Een diepgaande analyse van de loonkloof op het vlak van de extralegale voordelen om na te gaan welk deel van de kloof toe te schrijven is aan discriminatoire praktijken is dus aangewezen en zou een nuttige verrijking zijn van de volgende versie van het jaarrapport van het IGVM.

In 2011 publiceerde het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving – Leuven) een diepgaand rapport over de loonkloof op basis van de gegevens van de Vacature Salarisenquête 2008. Deze gegevens bevatten informatie over een waaier van 13 extralegale voordelen die kunnen worden vergeleken met het geheel van variabelen die beschikbaar zijn in de database, waaronder de bedrijfssector, de functie, de anciënniteit, het kwalificatieniveau, de omvang van de onderneming enz. Uit de resultaten blijkt dat, voor 12 van de 13 voordelen, het aandeel vrouwen (onder de voltijds werkenden) dat het voordeel geniet systematisch kleiner is dan het aandeel mannen. De auteurs hebben ook onderzocht welke kans vrouwen en mannen met dezelfde positie en kenmerken op de arbeidsmarkt hebben om een voordeel te verwerven (ze hebben de impact onderzocht van 9 variabelen, zoals het diplomaniveau, de uitgeoefende functie, de sector, het hiërarchisch niveau enz.). Hun werk bracht aan het licht dat mannen altijd meer kans hebben om een extralegaal voordeel te krijgen, met uitzondering van de verplaatsingsvergoeding en de maaltijdcheques⁵⁴. Als rekening wordt gehouden met de uiteenlopende kenmerken van vrouwen en mannen, wordt het kansverschil kleiner, maar het verdwijnt niet. Voor sommige voordelen (zoals de bedrijfswagen, de tankkaart of de forfaitaire kostenvergoeding) blijft het verschil groot (de kans van vrouwen bedraagt ongeveer 50% van die van mannen).

De Salarisenquête maakt het niet mogelijk de waarde (in euro's) van deze extralegale voordelen te ramen. Daarom hebben de auteurs daarvoor de EU-SILC-enquête (inkomens van 2006) gebruikt. Ze wijzen erop dat vrouwen niet alleen minder gemakkelijk deze verloningsvormen verkrijgen, maar dat bovendien, als ze ze wel genieten, het bedrag ervan lager ligt. Volgens hun ramingen bedraagt het verschil tussen het "noncash bruto-inkomen" (maaltijdcheques, bedrijfswagen enz.) van mannen en van vrouwen 50,67% per jaar. Ook de geldwaarde van de jaarlijkse additionele sociale bescherming (pensioenplan, groepsverzekering...) ligt gemiddeld 26% hoger voor mannen dan voor vrouwen. Er moet wel worden gepreciseerd dat, in tegenstelling met de waarnemingen uit de vorige alinea, beide percentages

⁵⁴ Beide extralegale voordelen – samen met de hospitalisatieverzekering (57%) – behoren volgens de studie trouwens tot de voordelen die het vaakst worden toegekend: 64% van de werknemers ontvangt een verplaatsingsvergoeding en 54% maaltijdcheques. De studiegegevens maken het evenwel niet mogelijk het geldelijk aandeel (in euro's) van deze voordelen in het totale loonpakket te becijferen.

“brutocijfers” zijn; ze houden dus geen rekening met de verschillen in kenmerken tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt (qua functie, sector, kwalificatieniveau enz.).

Het nadeel van die studie is dat ze is gebaseerd op gegevens die bijna 10 jaar oud zijn. Meer recent (2015) heeft het sociaal secretariaat SD Worx diverse cijfers gepubliceerd uit zijn databank met loongegevens van meer dan 114.000 bedienden (incl. kaderleden en leidend personeel) uit de privésector. Deze steekproef is dus niet representatief voor de hele economie, aangezien hij o.m. geen informatie bevat over de arbeiders en over de werknemers van het openbaar ambt. Volgens deze cijfers stijgt de loonkloof (in voltijdequivalenten) met 8 procentpunten als de maaltijdcheques, de forfaitaire compensaties, de groepsverzekeringen en de bedrijfswagens in aanmerking worden genomen. Opnieuw op het vlak van de bedrijfswagens worden de grootste verschillen opgetekend : tegenover 27% van de mannen heeft slechts 7% van de vrouwen een bedrijfswagen. Percentages bij een verdere uitsplitsing zijn helaas niet beschikbaar, waardoor deze verhouding niet kan worden gecorrigeerd in functie van de uitgeoefende job. SD Worx vermeldt alleen dat de verdeling ook ongelijk is bij de hoogste functies: 81% van de directrices heeft een bedrijfswagen, tegenover 88% van de directeurs.

4.3 Analyse van de functieclassificaties

Op sectoraal niveau voorzag de wet van 2012 in een diepgaande analyse van de genderneutraliteit van de functieclassificaties. Deze analyse werd uitgevoerd bij de fod Werkgelegenheid, in samenwerking met deskundigen van de Hogeschool-Universiteit Brussel. De functieclassificaties van de paritaire (sub)comités (P(S)C's) werden geanalyseerd in twee delen. In het eerste deel wordt de “neutrale” aard van de classificatie gedefinieerd op grond van de benamingen van de functies: een classificatie wordt als niet-neutraal beschouwd als sommige benamingen uitdrukkelijk mannelijk of vrouwelijk zijn. Het tweede deel steunt op een reeks vragen met de bedoeling “goede praktijken” bij de opstelling van de classificaties te identificeren. Na afloop krijgt elke sector de score die uit dit tweede analyseonderdeel voortvloeit en een gedetailleerd algemeen verslag.

Het eerste deel is bindend (een niet-neutrale classificatie moet worden aangepast door de sector), het tweede heeft tot doel de toepassing van goede praktijken binnen de onderhandelingen aan te moedigen.

Wanneer de classificatie als niet-neutraal wordt beschouwd, heeft het paritair (sub)comité twee jaar tijd om ze aan te passen. Als de administratie van oordeel is dat de aangebrachte wijzigingen ontoereikend zijn, heeft het P(S)C nog 3 maanden om zijn situatie te verantwoorden. Uiteindelijk worden deze verantwoording en een advies van de administratie meegedeeld aan de minister, die bepaalt of de verantwoording aanvaardbaar is. Als dit niet het geval is, belandt de sector op een “rode lijst” die wordt gepubliceerd volgens het “name and shame”-principe.

De eerste resultaten van de procedure brachten aan het licht dat, over het geheel van ingediende dossiers, 19% van de functieclassificaties als niet-neutraal werd gekenmerkt. Ondertussen hebben al diverse P(S)C's gereageerd en hun functieclassificaties aangepast. Een groter aantal (62%) werd als neutraal beschouwd, maar haalde geen score van meer dan 7,5 op het deel "goede praktijken".⁵⁵

De sociale gesprekspartners die zitting hebben in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad zijn in de subcommissie Loonkloof tussen mannen en vrouwen samengekomen om te bepalen welk gevolg aan die werkzaamheden moet worden gegeven.

Op ondernemingsniveau legt de wet van 22 april 2012 de ondernemingen met 50 of meer werknemers een tweejaarlijkse analyse over dit thema op en creëert ze een (niet verplichte) functie van specifieke bemiddelaar. De eerste rapporten hadden uitzonderlijk betrekking op één jaar (het boekjaar dat werd afgesloten in 2014) en in 2016 werden de volgende rapporten verwacht voor de boekjaren die werden afgesloten in 2015 en 2016.

⁵⁵ Aan de fod Werkgelegenheid werd een actualisering gevraagd van het cijfer betreffende de paritaire (sub)comités die op een negatief advies reageerden, maar die kon nog niet worden verstrekt.

4.4 Bijlage

Tabel 4-4: Bronnen en definities van de gegevens

Jaarloonkloof	
Bron : IGVM	Rapport 2016
Gegevens	Enquête naar de structuur van de lonen (Statistics Belgium), koppeling met de RSZ-gegevens (codes 1 en 2) Raming FPB voor de ontbrekende bedrijfstakken en ondernemingen
Definitie "loon"	Jaarloon, incl. de "niet-standaard"-betalingen, d.w.z. de betalingen die niet elke maand gebeuren, zoals de jaarlijkse premies (13de maand, dubbel vakantiegeld enz.), driemaandelijkse of jaarlijkse ondernemingspremies en jaarlijkse betalingen in natura Bevat alleen de voordelen die zijn onderworpen aan sociale bijdragen, nl. de voordelen in natura en de voordelen die de vrijgestelde bedragen overschrijden.
Waarnemingsgebied	Loontrekkers Economie in haar geheel (A-U, ongeacht de omvang van de onderneming)
Uurloonkloof	
Bron : IGVM	Rapport 2016
Gegevens	Enquête naar de structuur van de lonen (Statistics Belgium), enquêtegegevens Raming FPB voor de ontbrekende bedrijfstakken en ondernemingen
Definitie "loon"	Uurloon berekend op basis van het maandloon; bevat dus alleen de betalingen betreffende de referentiemaand (oktober). Wat de andere voordelen betreft, idem jaarloon: bevat alleen de voordelen die zijn onderworpen aan sociale bijdragen, nl. de voordelen in natura en de voordelen die de vrijgestelde bedragen overschrijden.
Waarnemingsgebied	Loontrekkers Economie in haar geheel (A-U, ongeacht de omvang van de onderneming)
Bron : Eurostat	Internetsite, indicatoren van het sociaal en het werkgelegenheidsbeleid
Gegevens	Enquête naar de structuur van de lonen (voor België: Statistics Belgium)
Definitie "loon"	Uurloon berekend op basis van het maandloon; bevat dus alleen de betalingen betreffende de referentiemaand (oktober). Wat de andere voordelen betreft, idem jaarloon: bevat alleen de voordelen die zijn onderworpen aan sociale bijdragen, nl. de voordelen in natura en de voordelen die de vrijgestelde bedragen overschrijden.
Waarnemingsgebied	Loontrekkers Takken B tot N + PQR van NACE rev2 (voor de tussenliggende jaren, benadering verstrekt door de landen) Ondernemingen met meer dan 10 werknemers

Tabel 4-5: Aantal diploma's en aandeel vrouwen naar studiedomein, 2014

2014	Aantal diploma's	Aandeel vrouwen
Totaal	191.506	55%
Onderwijs	10.000	79%
Gezondheidszorg en welzijn	47.459	79%
Taalwetenschappen, geschiedenis en kunst	16.057	60%
Sociale wetenschappen, bedrijfskunde en recht	45.994	58%
Dienstverlening	11.981	58%
Landbouw en diergeneeskunde	4.423	47%
Natuurwetenschappen, wiskunde en informatica	7.525	29%
Techniek, industrie en bouwkunde	32.783	14%

Noot: Het gaat hier om alle diploma's van de niveaus 3 tot 8 van ISCED 11, nl. van hoger secundair tot doctoraat.

Bron: Eurostat, op administratieve basis (Vlaamse gemeenschap en Waals-Brusselse federatie). Geen gegevens voor de Duitstalige gemeenschap.

Bibliografie

- EUROPESE COMMISSIE (2013), "The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies", Synthesis report, 224p.
- EUROPESE COMMISSIE (2016), "She figures 2015 : gender in research and innovation", 2016, 224p.
- FEDERAL MINISTRY FOR FAMILIAL AFFAIRS, SENIORS CITIZEN, WOMEN AND YOUTH (2009), "Pay inequality between women and men in Germany", 55p.
- FRANS D., D. MORTELMANS en C. MASQUILLIER (2011), Steunpunt Werk en Sociale Economie Report 07-2011, "Financial consequences of career breaks : A latent growth model on register data", juli 2011, 37p.
- GARNERO A., S. KAMPELMANN en F. RYCX (2013), IZA DP N° 7789, "Part-time work, wages and productivity: Evidence from Belgian matched panel data, november 2013, 38p.
- HIVA-ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING (2011), "Eindverslag WAGEGAP: Naar een verklaring van de loonkloof", mei 2011, 201p.
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2011), "Gender en inkomen, analyse en ontwikkeling van indicatoren", 386p.
- INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2016), "De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, *rapport 2016*, 88p.
- KARAMESSINI M. en J. RUBERY (2014), "The Challenge of Austerity For Equality. A consideration of eight European countries in the crisis", *Revue de l'OFCE*, 2/2014 (nr. 133), p. 15-39.
- KONINGS J., F. RYCX en V. VANDENBERGHE (2015), "Employment, Wage discrimination & Poverty - EDIPO, final report", 169p.
- NATIONALE BANK VAN BELGIË (2016), *Economisch Tijdschrift*, "De sociale balans 2014", juni 2016, p. 91-124
- PÉRIVIER H. (2016), *Observatoire Français des Conjonctures Economiques*, Working Paper 2016-05, "Recession, austerity and gender; A comparison of eight european labour markets", februari 2016, 30p.
- RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2010), *Rapport van het Belgische voorzitterschap 2010*, "De loonkloof tussen vrouwen en mannen in de lidstaten van de Europese Unie: kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren"
- RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2016), *Jaarverslag: de RVA in 2015*, volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen, maart 2016, 250p.
- SCHEELE A. en A. JOCHMANN-DÖLL (2015), "Some Facts about the Gender Pay Gap in Germany", Country Fact Sheet prepared for the project : "Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem. Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap", juni 2015, 8pp.
- STATISTICS BELGIUM, "Trends op de Belgische arbeidsmarkt (1983-2013)", 31p.