



# VERSLAGEN

CRB 2020-0620

Verslagen over de loonkosten

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







## **Verslagen over de loonkosten**

Dit document bestaat uit de vier verslagen over de loonkosten.

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

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

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



## **Technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling**

## Inhoudsopgave

<b>Technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Concepten, mechanismen van de wet en methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge .....</b>	<b>9</b>
1.1 Nuttige wettelijke definities .....	9
1.2 Mechanismen van de wet .....	10
1.3 Methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge.....	11
<b>2. Loonkostenhandicap in 2020 .....</b>	<b>12</b>
2.1 Herziening van de loonkostenhandicap in 2018.....	13
2.2 Ontwikkeling van de loonkostenhandicap in 2019-2020.....	15
<b>3. Analyse van de scenario's van de vooruitzichten die worden gebruikt om de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling en de loonkostenhandicap te bepalen .....</b>	<b>18</b>
3.1 Onderscheid tussen groeiscenario's per instelling.....	18
3.1.1 Internationale context .....	18
3.1.2 Referentielidstaten .....	19
3.1.3 België.....	20
3.2 Risico's en onzekerheden .....	21
<b>4. Recente ontwikkeling van de lonen en context van de loononderhandelingen in de drie referentielidstaten .....</b>	<b>23</b>
4.1 Duitsland .....	23
4.2 Frankrijk.....	32
4.3 Nederland .....	38
<b>5. Bijlagen.....</b>	<b>42</b>
5.1 Bijlage 1: Details van de beschikbare vooruitzichten .....	42
5.1.1 Voorstelling van de bronnen van de vooruitzichten voor de referentielidstaten .....	42
5.1.2 Gebied waarop de vooruitzichten voor de referentielidstaten betrekking hebben..	44
5.1.3 Gedetailleerde vooruitzichten 2019-2020.....	44
5.2 Bijlage 2: Keuze van de vooruitzichten die werden gebruikt voor de berekening van de loonkostenhandicap.....	47
5.3 Bijlage 3: Wegwerking van de effecten van de omvorming van het CICE op de loonkostenvooruitzichten in Frankrijk .....	49
5.4 Bijlage 4: Wegwerking van de effecten van de taxshift 2016-2020 op de loonkosten in België.....	51
5.5 Bijlage 5: Onzekerheden omtrent de verschillende groeivooruitzichten.....	53
5.6 Bijlage 6: Bijkomende tabellen .....	55
<b>6. Bibliografie .....</b>	<b>56</b>

<b>Verlag over de absolute loonkostenhandicap .....</b>	<b>59</b>
1. De absolute loonkostenhandicap .....	60
2. De absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau .....	64
3. De loonkostenhandicap gecorrigeerd voor de verminderingen van de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996 .....	66
<b>De loonkloof tussen vrouwen en mannen .....</b>	<b>69</b>
1. Context .....	70
2. De loonkloof in cijfers .....	70
2.1 De ongecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof.....	70
2.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen.....	72
3. Werkprogramma komende jaren .....	73
<b>Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen .....</b>	<b>75</b>
1. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.....	76
1.1 Sectorakkoorden .....	76
1.2 Bedrijfs-cao's en toetredingsakten .....	76
1.3 Impact op de ontwikkeling van de lonen .....	77

## Lijst van tabellen

### Technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling

Tabel 2-1:	Loonkostenhandicap 1996-2020 na wegwerking van de effecten van de taxshift (1996=100) .....	12
Tabel 2-2:	Uitsplitsing van de herziening van de handicap van 2018 .....	13
Tabel 2-3:	Impact per land van de herziening van de nationale rekeningen op de loonkostenhandicap van 2017 .....	14
Tabel 2-4:	Totale voorspellingsfout in 2018 .....	15
Tabel 2-5:	Voorspelde ontwikkeling van de loonkosten excl. indexering in België voor en na wegwerking van de effecten van de taxshift in 2019-2020 .....	16
Tabel 2-6:	Herziening van de verwachte ontwikkeling van de loonkosten in de referentielandstaten in 2019-2020 .....	16
Tabel 2-7:	Herziening van de verwachte loonindexering in de privésector in België in 2019-2020 .....	17
Tabel 3-1:	Hypotheses t.a.v. de olieprijs en de wisselkoers per instelling.....	18
Tabel 3-2:	Vergelijking tussen de groeiscenario's voor de eurozone per instelling .....	19
Tabel 3-3:	Indicatoren van de macro-economische context van de loonvoorzichten .....	19
Tabel 3-4:	Jaarlijkse groei van het bbp in volume, werkloosheidsgraad en gezondheidsindex, ramingen (in %).....	21
Tabel 4-1:	Loondrift in Duitsland, economie in haar geheel, 2008-2019 .....	31
Tabel 5-1:	Gebied dat wordt bestreken door de vooruitzichten.....	44
Tabel 5-2:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de loonkosten per persoon in de referentielandstaten (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), economie in haar geheel.....	44
Tabel 5-3:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielandstaten (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), economie in haar geheel.....	44
Tabel 5-4:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielandstaten (vóór eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk), privésector.....	45
Tabel 5-5:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2019-2020, privésector (NBB) .....	45
Tabel 5-6:	Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2019-2020, privésector (FPB).....	46
Tabel 5-7:	Aantal beschikbare kwartalen van de nationale rekeningen m.b.t. de loonmassa om het vooruitzicht voor 2019 in de referentielandstaten op te bouwen .....	47
Tabel 5-8:	Vooruitzichten in België en in de referentielandstaten die werden gebruikt voor 2019 (na eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk).....	47
Tabel 5-9:	Vooruitzichten in België en in de referentielandstaten die werden gebruikt 2020 (na eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk).....	48
Tabel 5-10:	Verwachte CICE-uitgaven in de betekenis van de nationale boekhouding, PLF 2019, bedragen in miljarden euro's .....	50
Tabel 5-11:	Jaarlijkse stijging van de uurloonkosten in de privésector in Frankrijk, niet en wel gecorrigeerd voor het CICE .....	50
Tabel 5-12:	Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016 en in de jaren daarna - vooruitzichten NBB .....	52
Tabel 5-13:	Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016 en in de jaren daarna - vooruitzichten FPB.....	52
Tabel 5-14:	Vooruitzichten m.b.t. de loonkostenhandicap rekening houdend met de effecten van de taxshift voor de jaren 2016 tot 2020.....	52
Tabel 5-15:	Loonkostenhandicap 1996-2020 na wegwerking van de effecten van de taxshift (1996=100) .....	55
Tabel 5-16:	Gebruikte weging voor het gemiddelde van de drie referentielandstaten .....	55



## Verslag over de absolute loonkostenhandicap

Tabel 1-1: Absolute loonkostenhandicap (in %) .....	61
Tabel 1-2: Toepassingsgebieden van de variabelen die voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap werden gebruikt .....	63
Tabel 2-1: Absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau in waarde (in %) .....	64
Tabel 3-1: Loonkostenhandicap gecorrigeerd voor de verminderingen van de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996 (in %) .....	66
Tabel 3-2: Subsidiegraad in België en in de referentielidstaten .....	67
Tabel 3-3: Uitsplitsing van de loonsubsidies naar maatregel voor de privésector in België sinds 1996 (S1-OP, in miljoenen euro's).....	68

## De loonkloof tussen vrouwen en mannen

Tabel 2-1: De loonkloof in België .....	71
Tabel 2-2: De uurloonkloof in internationaal perspectief, 2007-2017 .....	71
Tabel 2-3: Alternatieve verloningsvormen .....	72
Tabel 2-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen .....	73

## Lijst grafieken

### Technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling

Grafiek 4-1: Ontwikkeling van het uurloon in Duitsland, economie in haar geheel .....	25
Grafiek 4-2: Ontwikkeling van het uurloon in Frankrijk, niet-agrarischemarktsector .....	34
Grafiek 4-3: Ontwikkeling van het uurloon in Nederland, economie in haar geheel .....	38
Grafiek 5-1: Betrouwbaarheidsinterval rond projectie bbp-groei Eurozone van EC .....	53
Grafiek 5-2: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van de groei van het Duitse bbp van de Bundesbank (jaarlijkse groei in %) .....	53
Grafiek 5-3: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van het Nederlandse bbp van het CPB .....	54

### Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Grafiek 1-1: Aandeel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (in % van het RSZ-brutoloon) .....	77
---	----

## Figuur

### Technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling

Figuur 1-1: De verschillende stappen van de berekening van de maximale marge .....	11
--	----

## Inleiding

De op 19 maart 2017 herziene wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna “de wet van 1996”) bepaalt dat het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een tussentijds technisch verslag publiceert in de oneven jaren, d.w.z. aan het einde van het eerste jaar van de periode van het interprofessioneel akkoord (IPA). Dit Technisch verslag is het verslag van het jaar 2019. Om redenen van beschikbaarheid van gegevens wordt het echter in maart 2020 gepubliceerd.

De economische analyse die de Europese Commissie (EC) jaarlijks op basis van het instrumentenbord en de procedure inzake toezicht op de macro-economisch onevenwichtigheden uitvoert, verwijst naar de werking van de wet van 1996 en naar de analyse van de loonontwikkeling in het Technisch verslag. De Europese toezichtsprocedure heeft als doel de vorming van macro-economische onevenwichtigheden die gevaarlijk kunnen zijn voor een lidstaat op te sporen. Aanbevelingen in dat kader kunnen worden geïntegreerd in de landspecifieke aanbevelingen van het Europees semester. De Commissie kan nog verder gaan als ze van oordeel is dat de geconstateerde onevenwichtigheden te groot zijn. In dat geval beveelt ze de Raad van Ministers aan de procedure m.b.t. de buitensporige onevenwichtigheden, m.a.w. de correctieve procedure, te openen. Met de voorspelling van de loonkostenhandicap die op het einde van het IPA zou optreden, draagt dit verslag bij aan de analyse van de EC.

Bovendien is de voorspelling van de loonkostenhandicap op het einde van het IPA noodzakelijk als een sterkere stijging van de loonkosten in België dan in de referentielidstaten zou worden geconstateerd op basis van de nieuwe beschikbare informatie en in de periode waarvoor de maximale marge geldt maatregelen zouden moeten worden genomen om een verslechtering van het concurrentievermogen te voorkomen<sup>1</sup>.

De structuur van dit verslag omvat 4 hoofdstukken. Hoofdstuk 1 herhaalt een aantal belangrijke definities, herinnert aan de belangrijkste mechanismen van de wet en overloopt de verschillende stappen in de berekening van de maximaal beschikbare marge. Hoofdstuk 2 bevat de voorspelling van de loonkostenhandicap in 2020 en legt uit hoe die voorspelling tot stand is gekomen. Hoofdstuk 3 geeft een gedetailleerd overzicht van de scenario's van de vooruitzichten en de hypothesen achter deze vooruitzichten. Hoofdstuk 4, ten slotte, beschrijft de recente ontwikkeling en de context van de loononderhandelingen in de referentielidstaten. De hoofdstukken 3 en 4 hebben als doel de risico's die inherent zijn aan de verschillende scenario's van de vooruitzichten tegen elkaar af te wegen en de daarvoor gepresenteerde cijfers in hun context te plaatsen.

---

<sup>1</sup> Artikel 11, §1 en §2 van de wet van 1996 bepaalt immers: “De tweejaarlijkse intersectorale collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in artikel 6 voorzien in een bijsturingmechanisme dat van toepassing is wanneer op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostenontwikkeling in België hoger is dan deze in de referentielidstaten. *De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een bijsturingmechanisme dat kadert in het intersectorale bijsturingmechanisme bedoeld in § 1, en dat rekening houdt met de eigen karakteristieken in de betrokken sector. Bij ontstentenis van een bijsturingmechanisme of bij een ondoelmatig bijsturingmechanisme op sectoraal niveau, bedoeld in § 2, is het intersectorale bijsturingmechanisme bedoeld in § 1 van kracht.*”. Verder bepaalt artikel 13, §2: “*Bij ontstentenis van een bijsturingmechanisme of bij een ondoelmatig bijsturingmechanisme bedoeld in artikel 11, § 1 of § 2, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, een bijsturing van de loonkostenontwikkeling opleggen, op basis van het [1 ...]1 verslag bedoeld in artikel 5, voor het geval op het einde van het eerste jaar blijkt dat de loonkostenontwikkeling in België hoger is dan deze in de referentielidstaten*”.

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

## 1.1 Nuttige wettelijke definities

### *Loonkosten*

De loonkosten in de betekenis van de wet stemmen overeen met de loonkosten zoals ze zijn gedefinieerd in de nationale boekhouding<sup>2</sup> (beloning van werknemers, rubriek D.1 van de nationale boekhouding). Ze bevatten alle verlagingen van de algemene werkgeversbijdragen, met inbegrip van die in het kader van de taxshift, maar niet de loonsubsidies (geboekt in rubriek D.39 van de nationale boekhouding). De categorie van de loonsubsidies in de nationale rekeningen bevat bv. de verlagingen van werkgeversbijdragen voor doelgroepen en de vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing. De loonkosten in de betekenis van de wet worden uitgedrukt per uur.

### *Loonkostenhandicap*

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

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

Zoals is uitgelegd in de memorie van toelichting en in artikel 5 van de wet, is het evenwel de wil van de federale regering dat de verminderingen van werkgeversbijdragen in het kader van de taxshift worden gebruikt om het loonkostenniveau te verlagen en, in fine, jobs te creëren<sup>3</sup>. De effecten van de taxshift 2016-2020 zijn dus weggewerkt uit de loonkostenhandicap<sup>4</sup>.

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

### *Historische loonkostenhandicap*

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

<sup>2</sup> Zie <https://www.nbb.be/nl/statistieken/nationale-regionale-rekeningen> voor meer details over de nationale rekeningen.

<sup>3</sup> Artikel 5 van de wet bepaalt: “Voor de berekening van de loonkostenhandicap houdt het secretariaat op het moment van die berekening geen rekening met de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen van de taxshift 2016-2020, met inbegrip van de verschuiving van de 1 % vermindering van de bedrijfsvoorheffing naar een sociale werkgeversbijdragevermindering, maar wel met het effect van de verminderingen van de werkgeversbijdragen ten gevolge van het competitiviteitspact van 2016, met uitzondering van de loonsubsidie voor ploegen- en nachtarbeid uit het competitiviteitspact. De verminderingen van werkgeversbijdragen van de taxshift 2016-2020, met inbegrip van de verschuiving van de 1 % vermindering van de bedrijfsvoorheffing naar een sociale werkgeversbijdragevermindering met uitzondering van de bijdrageverminderingen van het competitiviteitspact in 2016, worden gebruikt om bij te dragen aan het wegwerken van de historische loonkostenhandicap.”

<sup>4</sup> Voor de details van de gebruikte methodologie verwijzen we naar de nota CRB 2018-1782 “[Wegwerking ex ante en ex post van de effecten van de taxshift uit de berekening van de ontwikkeling van de loonkosten](#)”.

## **1.2 Mechanismen van de wet**

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

### ***Preventief mechanisme***

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

### ***Correctiemechanisme***

Tijdens de vaststelling van de maximaal beschikbare marge wordt niet enkel rekening gehouden met de loonontwikkelingsvooruitzichten in de referentielidstaten voor de twee volgende jaren, maar ook met het verleden (de loonkostenhandicap sinds 1996) d.m.v. een correctieterm. Op die manier wordt elke eventuele positieve handicap<sup>5</sup> (min de niet gebruikte veiligheidsmarge) automatisch gecorrigeerd. Als voorts de historische handicap werd weggewerkt, wordt elke negatieve loonkostenhandicap ook automatisch gecorrigeerd door de maximaal beschikbare marge te verhogen tijdens het volgende IPA.

### ***Mechanisme voor de correctie van de historische loonkostenhandicap via een minder snelle loonkostenontwikkeling in België dan in de referentielidstaten***

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

### ***Mechanisme voor de correctie van de historische handicap via de werkgeversbijdrageverlagingen***

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

---

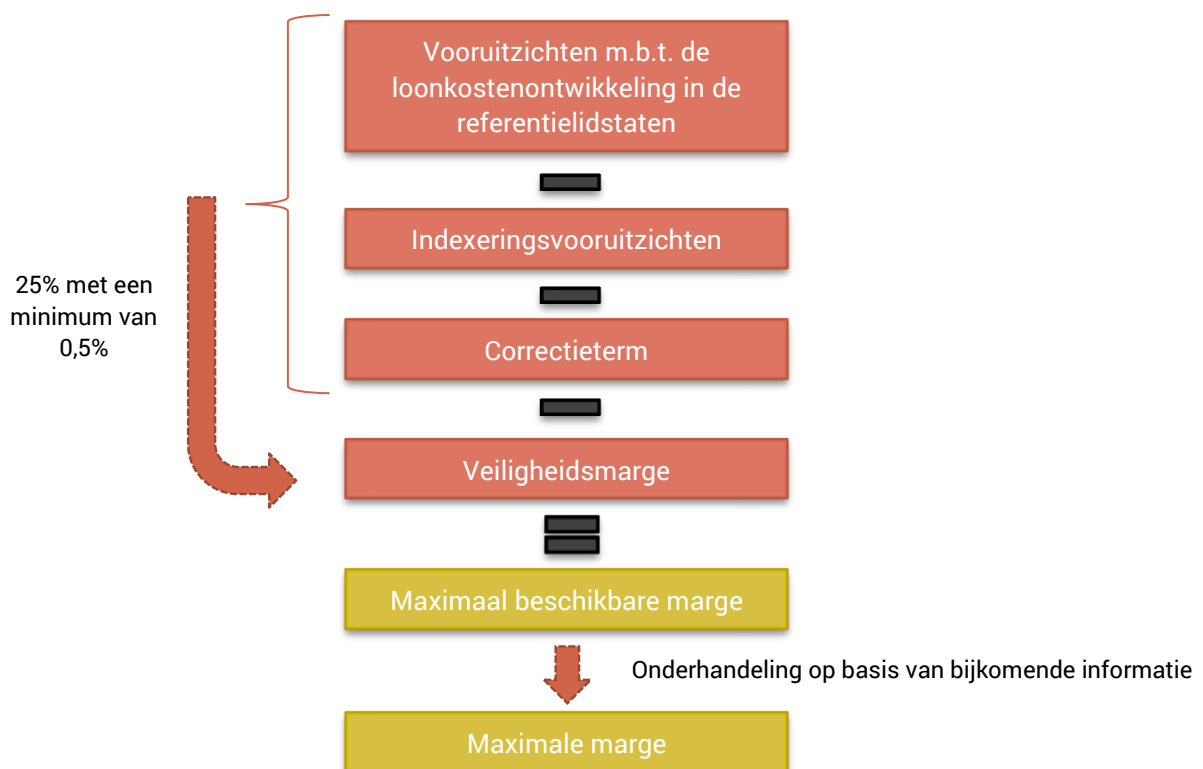
<sup>5</sup> Dat wil zeggen, wanneer de Belgische uurloonkosten, gecumuleerd sinds 1996, sneller zijn gestegen dan die van de referentielidstaten.

### 1.3 Methode voor de berekening van de maximaal beschikbare marge

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

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

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



## 2. Loonkostenhandicap in 2020

Op basis van de beschikbare informatie zou de loonkostenhandicap in 2020 -1,0% (99,0 – 100 = -1,0) bedragen, waarvan -0,5 procentpunt (pp) is toe te schrijven aan het niet-gebruikte deel van de veiligheidsmarge (Tabel 2-1).

Tenzij het anders wordt vermeld, zijn de loonkosten in België die worden gebruikt om de loonkostenhandicap te berekenen altijd de loonkosten na wegwerking van de effecten van de taxshift, overeenkomstig de wet. De handicap waarvan sprake is, is dus wel degelijk de loonkostenhandicap na wegwerking van de effecten van de taxshift<sup>6</sup>.

Tabel 2-1: Loonkostenhandicap 1996-2020 na wegwerking van de effecten van de taxshift (1996=100)<sup>7</sup>

	1996	2000	2005	2010	2016	2017	2018	2020v
<b>België/Duitsland</b>	100,0	100,2	106,6	114,8	106,5	105,6	104,6	102,9
<b>België/Nederland</b>	100,0	90,8	89,2	91,2	92,7	93,5	93,5	92,0
<b>België/Frankrijk</b>	100,0	99,8	96,7	99,0	97,5	96,7	95,9	96,5
<b>België/Gem-3</b>	100,0	99,0	100,7	105,7	101,3	100,7	99,9	99,0
<b>TV 2018 België/Gem-3</b>	100,0	98,7	100,4	105,4	101,7	101,2	100,9	

Bron: Nationale rekeningen, RSZ, EC, OESO, nationale centrale banken, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Federaal Planbureau, berekeningen van het secretariaat

De loonkostenhandicap op het einde van een IPA-periode (in dit geval 2020) hangt af van, enerzijds, de handicap op het einde van het vorige IPA (in dit geval 2018) en, anderzijds, de ontwikkeling van de handicap tijdens de IPA-periode (in dit geval 2019-2020).

In het Technisch verslag 2018, dat als basis voor de onderhandelingen over de maximale marge voor 2019-2020 heeft gediend, werd de loonkostenhandicap op 0,9% geraamd. Als de stijging van de Belgische uurloonkosten (ULK's) excl. indexering had overeengestemd met de maximale marge van 1,1%<sup>8</sup> en op basis van de vooruitzichten inzake indexering en ontwikkeling van de ULK's in de referentielidstaten van februari 2019, zou de loonkostenhandicap met 0,9 pp zijn gedaald in de periode 2019-2020<sup>9</sup>. Op basis van die hypothesen zou de loonkostenhandicap in 2020 dus 0% bedragen.

Het feit dat de loonkostenhandicap van 2020 op dit ogenblik op -1,0% en niet op 0% wordt geraamd, wordt verklaard door een neerwaartse herziening van de loonkostenhandicap van 2018 met 1,0 pp (0,97 pp om precies te zijn). Ondanks de herziening van de vooruitzichten m.b.t de stijging van de loonkosten in de referentielidstaten en de herziening van de voorspelde indexering in België in de periode 2019-2020, zou de loonkostenhandicap in die periode toch met 0,9 pp dalen. Verder in dit hoofdstuk wordt hier dieper op ingegaan.

<sup>6</sup> Zie [bijlage 4](#) voor meer details.

<sup>7</sup> Zie de volledige tabel in de [bijlage 6](#). Voor de methode van wegwerking van de effecten van de taxshift 2016-2020 op de loonkosten in België, zie [bijlage 4](#).

<sup>8</sup> Dit veronderstelt dat de brutoloonverhogingen de maximale marge volgden, dat geen compositie-effect het macro-economische gemiddelde van de loonkosten beïnvloedde en dat de impliciete werkgeversbijdragevoet niet veranderde, en dat er geen bijkomend effect van de taxshift is tijdens de periode 2019-2020.

<sup>9</sup> Stijging van de Belgische ULK's met 4,58% (maximale marge van 1,1% en verwachte indexering van 3,44%). Stijging van de ULK's in de referentielidstaten met 5,56%. De aggregatie van de groeivoeten wordt verkregen met de volgende formule: groeivoet van A+B = (1+groeivoet A)\*(1+groeivoet B)-1.

## 2.1 Herziening van de loonkostenhandicap in 2018

In het Technisch verslag 2018 werd de loonkostenhandicap van 2018 op 0,9% geraamd, terwijl die nu op -0,1% wordt geraamd (Tabel 2-1).

In het Technisch verslag 2018 was de geraamde loonkostenhandicap van 2018 gebaseerd op de reeksen van de nationale rekeningen, met 2017 als laatste gepubliceerde jaar, en op de verwachte groei van de ULK's in België en in de referentielidstaten in 2018. In dit verslag baseren we ons op de nieuwe publicatie van de nationale rekeningen waarin de eerste raming van 2018 is opgenomen.

De herziening van de handicap van 2018 met -0,97 pp kan dus worden verklaard door twee factoren: enerzijds, een herziening van de reeksen van de nationale rekeningen voor de periode 1996-2017 en, anderzijds, verschillen tussen de voorspellingen en de eerste ramingen van de ontwikkeling van de ULK's in België en in de referentielidstaten voor het jaar 2018.

Zoals blijkt uit Tabel 2-2, heeft de herziening van de nationale rekeningen een herziening van de loonkostenhandicap van -0,53 procentpunt voor het jaar 2017 meegebracht. Deze herzieningen zijn hoofdzakelijk toe te schrijven aan Frankrijk<sup>10</sup> (Tabel 2-3). Merk op dat de Belgische ULK-reeks die hier wordt gebruikt niet de officiële reeks is die door het Instituut voor de Nationale Rekeningen wordt gepubliceerd, maar de reeks die werd verstrekt door de NBB om rekening te houden met een retropolatie van 1996 tot 2002 van de herziening van het zwartwerk van 2002 tot 2017.

**Tabel 2-2: Uitsplitsing van de herziening van de handicap van 2018**

		procentpunten
a	Handicap in 2017 volgens TV 2018	1,23
b	Handicap in 2017 volgens TV 2019	0,70
<b>c=b-a</b>	<b>Impact herziening nationale rekeningen op de handicap</b>	<b>-0,53</b>
d	Ontwikkeling handicap van 2017 tot 2018 volgens TV 2018 (vooruitzichten)	-0,35
e	Ontwikkeling handicap van 2017 tot 2018 volgens TV 2019 (verwezenlijkingen)	-0,79
<b>f=e-d</b>	<b>Impact voorspellingsfout 2018 op de handicap</b>	<b>-0,44</b>
<b>g=c+f</b>	<b>Herziening handicap in 2018 in vergelijking met TV 2018</b>	<b>-0,97</b>

Bron: Nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

<sup>10</sup> De herziening van de reeksen van de loonmassa, de loonarbeid en de gewerkte uren door de loontrekkers in Frankrijk heeft alleen betrekking op 2016 en 2017. De verklaring voor deze herzieningen is de toenemende beschikbaarheid in de loop van de tijd van de gegevensbronnen op basis waarvan deze reeksen worden samengesteld in de nationale rekeningen.

**Tabel 2-3: Impact per land van de herziening van de nationale rekeningen op de loonkostenhandicap van 2017**

		procentpunten
a	<b>Duitsland</b>	0,04
b	<b>Nederland</b>	0,04
c	<b>Frankrijk</b>	-0,44
d=a+b+c	<b>Gem-3</b>	-0,37
e	<b>België</b>	-0,16
f=d+e	<b>TOTAAL</b>	-0,53

Voor alle landen betekent een positief cijfer een opwaarts effect op de loonkostenhandicap en betekent omgekeerd een negatief cijfer een neerwaarts effect op de loonkostenhandicap.

Voor de referentielanden betekent een positief cijfer dat de loonkosten sinds 1996 minder sterk zijn gestegen dan hetgeen werd geraamd op basis van de vroegere nationale rekeningen. Omgekeerd betekent een negatief cijfer dat de stijging sterker was dan hetgeen voorheen werd geraamd. Voor België, daarentegen, betekent een positief cijfer dat de loonkosten sinds 1996 sterker zijn gestegen dan hetgeen werd geraamd op basis van de vroegere nationale rekeningen en betekent een negatief cijfer dat de stijging minder sterk was dan hetgeen voorheen werd geraamd.

Bron: Nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

Bovendien blijkt dat de loonkostenhandicap van 2017 tot 2018 sterker (met 0,44 procentpunt) is gedaald dan wat in het Technisch verslag 2018 werd voorspeld (Tabel 2-2). Dit komt hoofdzakelijk door het feit dat de eerste raming van de ULK-groei in België op basis van de laatste nationale rekeningen kleiner is dan waar in het Technisch verslag 2018 was van uitgegaan (Tabel 2-4). In het bijzonder blijkt dat het bruto-uurloon excl. indexering in de periode 2017-2018 beduidend minder is gestegen dan de maximale marge van 1,1%<sup>11</sup>.

Dit zou kunnen worden verklaard door het feit dat de raming van de loonmassa voor het laatste jaar, dus hier voor 2018, in de nationale rekeningen is gebaseerd op een voorlopige methode. Het duurt immers twee jaar vooraleer een exhaustieve berekening van de loonmassa kan worden uitgevoerd, d.w.z. alvorens alle RSZ-aangiften zijn geregistreerd en alle boekhoudkundige gegevens van de ondernemingen (waaronder de sociale balansen) zijn ingediend. De exhaustieve raming van de loonmassa van 2018 zal dus pas bekend zijn bij de volgende publicatie van de nationale rekeningen in oktober 2020.

Een andere hypothese is dat de maximale marge van 1,1% voor 2017-2018 maar gedeeltelijk werd gebruikt. De cao-verhogingen excl. index in de periode 2017-2018, die werden berekend op basis van het indexcijfer van de cao-lonen van de fod Werkgelegenheid, bedroegen slechts 0,67%. Het indexcijfer van de cao-lonen van de fod Werkgelegenheid volgt evenwel alleen de basislonen van de verschillende functies in elk paritair comité<sup>12</sup>. Het houdt evenmin rekening met de collectieve arbeidsovereenkomsten die op het niveau van de ondernemingen worden gesloten.

<sup>11</sup> Voor 2017-2018 raamt de NBB de stijging van de brutolonen excl. index (incl. wagedrift) op 0,6% en het FPB op 0,5%.

<sup>12</sup> De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR) zijn overeengekomen dat bepaalde vormen van verloning en premies (maaltijdcheques, eindejaarspremies enz.) in aanmerking zouden moeten worden genomen in het indexcijfer van de cao-lonen. Het nieuwe indexcijfer waarin deze premies zijn verrekend, werd evenwel nog niet gepubliceerd door de fod Werkgelegenheid.



Tabel 2-4: Totale voorspellingsfout in 2018

		2018
<b>a</b>	<b>Vooruitzicht Gem-3 TV 2018</b>	2,59%
<b>b</b>	<b>Verwezenlijking Gem-3 TV 2019</b>	2,65%
<b>c=a-b</b>	<b>Voorspellingsfout Gem-3</b>	-0,06%
<b>d</b>	<b>Vooruitzicht België TV 2018</b>	2,23%
<b>e</b>	<b>Verwezenlijking België TV 2019</b>	1,84%
<b>f=d-e</b>	<b>Voorspellingsfout België</b>	0,39%
<b>g=c-f</b>	<b>TOTALE voorspellingsfout</b>	-0,44%

Noot: De loonkosten voor België (vooruitzicht en verwezenlijking) zijn de loonkosten na wegwerking van de effecten van de taxshift.

Bron: EC, OESO, nationale centrale banken, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Federaal Planbureau, RSZ, nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

In totaal werd de loonkostenhandicap voor 2018 met 1 procentpunt neerwaarts herzien, nl. van 0,9% in het Technisch verslag 2018 tot -0,1% in dit Technisch verslag.

## 2.2 Ontwikkeling van de loonkostenhandicap in 2019-2020

De verwachte ontwikkeling van de loonkostenhandicap in 2019-2020 hangt af van de verwachte ontwikkeling van de ULK's excl. indexering na wegwerking van de effecten van de taxshift in België, van de verwachte indexering in België en van de verwachte ontwikkeling van de ULK's in de referentielidstaten.

Als de verwachte ontwikkeling van de ULK's excl. indexering had overeengestemd met de vastgelegde marge van 1,1% en als de verwachte indexering en ULK-groei in de referentielidstaten ongewijzigd bleven sinds februari 2019, dan zou de handicap met 0,9 pp dalen in 2019-2020.

De verwachte ULK's excl. indexering voor België bedraagt 0,97 % voor wegwerking van de effecten van de taxshift<sup>13 14</sup>. Hoewel er geen nieuwe taxshiftmaatregelen m.b.t. de werkgeversbijdragen zijn voor 2019 en 2020, heeft de taxshift niettemin een impact van 0,18 pp op de groei van de uurloonkosten (Tabel 2-5). Volgens de wet moet die impact evenwel worden weggewerkt (zie [bijlage 4](#)).

De verklaring daarvoor is dat het effect van de taxshift wordt berekend als het verschil tussen de werkgeversbijdragen die nu worden geïnd (op basis van de parameters in het kader van de taxshift) en de werkgeversbijdragen die zouden zijn geïnd op basis van de parameters van het Competitiviteitspact 2016 van de regering-di Rupo.

Het Competitiviteitspact bestond immers in een verhoging van een vast bedrag van de forfaitaire verlaging van de werkgeversbijdragen en in een verhoging van een vast bedrag van het lagelonenplafond waaronder bijkomende bijdrageverlagingen worden toegepast. Welnu, met een forfaitaire verlaging is het bedrag van de verlaging alsminder belangrijk t.a.v. de brutoloonmassa. De werkgeversbijdragen stijgen m.a.w. sneller dan de brutoloonmassa. De taxshift,

<sup>13</sup> Ter herinnering: het gaat om het gemiddelde van de vooruitzichten van de NBB en van het FPB.

<sup>14</sup> Beide instellingen voorspellen voor 2019-2020 meer bepaald een stijging van de cao-lonen excl. indexering met 1,1%. Voorts verwacht de NBB een wagedrift van 0,2% en een impact van de werkgeversbijdragen van -0,1%. Het FPB, van zijn kant, voorspelt een nulwagedrift en een effect van de werkgeversbijdragen van -0,3%. Zie [bijlage 1](#) voor de gedetailleerde vooruitzichten.

van zijn kant, bestond in een verlaging van de nominale bijdragevoeten en in een afschaffing van de forfaitaire verlaging, met behoud van de verlagingen voor lage lonen.

Het feit dat er in het huidige kader van de taxshift geen forfaitaire verlaging meer is, heeft dus tot gevolg dat, voor dezelfde stijging van de brutoloonmassa, de werkgeversbijdragen minder snel stijgen dan wat het geval zou zijn geweest in het kader van het Competitiviteitspact. De stijging van de uurloonkosten (brutolonen + werkgeversbijdragen) zou in het kader van het Competitiviteitspact derhalve groter zijn geweest dan in het huidige kader. In de periode 2019-2020 bedraagt dit verschil 0,18 procentpunt. Als de effecten van de taxshift worden weggewerkt, bedraagt de voorspelde groei van de ULK's excl. indexering in België bijgevolg 1,16% in de periode 2019-2020 (Tabel 2-5).

**Tabel 2-5: Voorspelde ontwikkeling van de loonkosten excl. indexering in België voor en na wegwerking van de effecten van de taxshift in 2019-2020**

	2019	2020	2019-2020
<b>FPB</b>	0,56%	0,42%	0,99%
<b>Uurloonkosten excl. indexering</b>	0,40%	0,40%	0,80%
<b>Effecten taxshift 2016-2020</b>	0,16%	0,02%	0,18%
<b>NBB</b>	0,78%	0,54%	1,33%
<b>Uurloonkosten excl. indexering</b>	0,63%	0,51%	1,14%
<b>Effecten taxshift 2016-2020</b>	0,16%	0,03%	0,19%
<b>Gemiddelde</b>	0,67%	0,48%	1,16%
<b>Uurloonkosten excl. indexering</b>	0,51%	0,46%	0,97%
<b>Effecten taxshift 2016-2020</b>	0,16%	0,02%	0,18%

Noot: Voor de volledige vooruitzichten van het FPB en van de NBB m.b.t de ontwikkeling van de ULK's, zie de bijlagen.  
Bron: Nationale Bank van België, Federaal Planbureau, RSZ, berekeningen van het secretariaat

De verwachte groei van de ULK's in de referentielidstaten werd neerwaarts herzien met 0,57 procentpunt (Tabel 2-6). Dit werd gecompenseerd door een tevens neerwaartse herziening van de indexeringsvooruitzichten in België met 0,53 procentpunt (Tabel 2-7).

**Tabel 2-6: Herziening van de verwachte ontwikkeling van de loonkosten in de referentielidstaten in 2019-2020**

	TV 2018	TV 2019	Herziening
<b>Gemiddelde van de referentielanden</b>	5,56%	4,99%	-0,57%

Noot: De vooruitzichten in het TV 2018 zijn die welke werden gebruikt om de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020 te berekenen. De vooruitzichten in het TV 2019 zijn die welke werden gebruikt om de loonkostenhandicap in 2020 te berekenen. Voor het volledige overzicht van de beschikbare vooruitzichten en om meer te weten over de aggregatiemethode, zie de bijlagen.

Bron: EC, OESO, nationale centrale banken, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Federaal Planbureau, RSZ, berekeningen van het secretariaat

**Tabel 2-7: Herziening van de verwachte loonindexering in de privésector in België in 2019-2020**

	TV 2018			TV 2019			Herziening
	2019	2020	2019-2020	2019	2020	2019-2020	2019-2020
<b>FPB</b>	1,98%	1,44%	3,45%	1,80%	1,10%	2,92%	-0,53%
<b>NBB</b>	2,00%	1,40%	3,43%	1,83%	1,04%	2,89%	-0,54%
<b>Gemiddelde</b>	1,99%	1,42%	3,44%	1,81%	1,07%	2,91%	-0,53%

Noot: De vooruitzichten in het TV 2018 zijn die welke werden gebruikt om de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020 te berekenen. De vooruitzichten in het TV 2019 stemmen overeen met de onderliggende indexering van de vooruitzichten die werden gebruikt om de loonkostenhandicap in 2020 te berekenen.

Bron: Nationale Bank van België, Federaal Planbureau, berekeningen van het secretariaat

In totaal wordt verwacht dat de loonkostenhandicap met 0,9 procentpunt daalt in de periode 2019-2020. De loonkostenhandicap zou dus evolueren van -0,1% in 2018 naar -1,0% in 2020.

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

In dit hoofdstuk bekijken we de verschillen tussen de macro-economische scenario's die aan de basis liggen van de loonvoorzichten van de verschillende instellingen. Aldus willen we inzicht verschaffen in mogelijke redenen voor eventueel uiteenlopende vooruitzichten. Hiertoe kijken we vooral naar de variabelen met de grootste impact op de loonontwikkelingen, m.n. de groei van het bbp, de arbeidsproductiviteit, de consumptieprijzen en de werkloosheidsgraad. Daarnaast bespreken we de voornaamste risico's en onzekerheden die een impact zouden kunnen hebben op deze vooruitzichten.

#### 3.1 Onderscheid tussen groeiscenario's per instelling

Zowat al de groeivoorzichten werden in de loop van 2019 neerwaarts herzien. Zo verwachtte de ECB eind 2019 dat de groei in de eurozone in 2020 0,6 pp lager zou zijn dan zij één jaar eerder voorzag. Dit is het gevolg van een duidelijke internationale groeivertraging in 2019, waardoor de groei van de wereldeconomie op het laagste niveau is beland sinds de financiële crisis. Deze groeivertraging vond plaats in de context van een zeer verzwakte groei van de wereldhandel en zou in de eerste plaats de industriële sectoren treffen. Daarbovenop was er tijdens de zomermaanden een opflakking van de economische spanningen tussen de VS en China.

##### 3.1.1 Internationale context

Al de instellingen veronderstellen onveranderde wisselkoersen en de OESO veronderstelt ook vaste olieprijsen maar de EC en de nationale banken baseren hun projecties voor de olieprijsen op de marktverwachtingen conform de koers van futures-contracten.

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

		JEF	CPB	FPB	DG Trésor	Nationale banken*	Oeso	EC
Olieprijs (Brent, USD/vat)	2018	71,0	70,9	70,9	71	71,7	71,0	71,5
	2019	64,3	64,9	64,3	63	63,8	63,4	63,3
	2020	63,8	61,3	57,8	59	59,6	60,0	57,4
Wisselkoers USD/EUR	2018	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18	1,18
	2019	1,12	1,13	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
	2020	1,10	1,12	1,11	1,12	1,10	1,11	1,11

\* De Nederlandsche bank vertrekt van een olieprijs (Brent) van 64,0 USD per vat in 2019.

- Bronnen: - Duitsland: Joint Economic Forecast (JEF, 02/10/2019), Bundesbank (13/12/2019)  
 - Nederland: Centraal Planbureau (CPB, 17/09/2019), De Nederlandsche Bank (DNB, 16/12/2019)  
 - Frankrijk: DG Trésor (01/10/2019), Banque de France (BdF, 16/12/2019)  
 - België: Federaal Planbureau (FPB, 06/02/2020), Nationale Bank van België (NBB, 16/12/2019)  
 - Andere: Europese Commissie (EC, 07/11/2019), Oeso (21/11/2019)

Voor wat betreft de vooruitzichten voor de Eurozone (Tabel 3-2) zien we dat de instellingen die hun vooruitzichten het vroegst publiceerden - de JEF, het CPB en DG Trésor – iets meer inflatie en minder werkloosheid verwachten in 2020 dan de andere instellingen. Dit komt wellicht doordat de omvang van de groeivertraging in de loop van 2019 nog niet zo duidelijk was.

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

	2018			2019			2020		
	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad	Bbp volume, groei	Inflatie (GICP)	Werkloosheidsgraad
OESO	1,9%	1,4%	8,2%	1,2%	1,2%	7,6%	1,1%	1,1%	7,5%
EC	1,9%	1,8%	8,2%	1,1%	1,2%	7,6%	1,2%	1,2%	7,4%
JEF	1,9%	1,8%	8,2%	1,2%	1,3%	7,6%	1,2%	1,3%	7,3%
CPB	1,8%	1,8%	-	1,1%	1,2%	-	1,2%	1,3%	-
DG Trésor	1,9%	1,8%	-	1,2%	1,3%	-	1,2%	1,4%	-
Nationale banken	1,9%	1,8%	8,2%	1,2%	1,2%	7,6%	1,1%	1,1%	7,4%

Bronnen: CPB (17/09/2019), JEF (02/10/2019), DG Trésor (01/10/2019), EC, (07/11/2019), Oeso (21/11/2019), BdF (16/12/2019), DNB (16/12/2019), Bundesbank (13/12/2019)

### 3.1.2 Referentielidstaten

Tabel 3-1 toont voor elk referentieland de basisscenario's van de verschillende instellingen voor de macro-economische variabelen met de sterkste impact op de loonontwikkeling.

**Tabel 3-3: Indicatoren van de macro-economische context van de loonvoorzichten**

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

\* 0,6% in 2020 na correctie kalendereffecten.

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 (17/09/2019), JEF (02/10/2019), DG Trésor (01/10/2019), EC, (07/11/2019), Oeso (21/11/2019), BdF (16/12/2019), DNB (16/12/2019), Bundesbank (13/12/2019)

De aanzienlijk hogere Duitse bbp-groei in 2020 in de vooruitzichten van de EC t.o.v. de andere instellingen komt doordat deze instelling als enige geen correcties doorvoert voor kalendereffecten, die de Duitse economie dat jaar met 0,4 procentpunt optrekt. Met correctie voor het aantal werkdagen in dat jaar zou de EC dus aan een verwachte groei van 0,6% uitkomen in 2020. Dat de OESO dat jaar pessimistischer is t.a.v. de Duitse economie kan voor een groot deel worden toegeschreven aan de negatievere impact van de netto-uitvoer op de groei volgens de OESO, gekoppeld aan een lagere verwachte groei van de wereldhandel in 2020 (+1,6% t.o.v. +2,2% volgens de EC). Behalve de JEF verwachten al de instellingen een kleine toename van de Duitse werkloosheidsgraad en een iets lagere inflatie in 2020. Het optimistischere vooruitzicht van de JEF komt wellicht door hun vroegere publicatiedatum, toen de negatieve ontwikkelingen in de internationale omgeving minder duidelijk waren. Ter illustratie: eind 2018 verwachtte de Bundesbank nog dat de Duitse groei in 2020 1,8% zou bedragen of 1,1 pp meer dan eind 2019 werd verwacht.

Voor Nederland valt vooral op dat de EC en de nationale bank een stuk pessimistischer zijn voor de groei in 2020 dan de OESO. De EC en de nationale bank verwachten nl. dat de Nederlandse economie het einde bereikt van een periode van economische expansie terwijl de OESO verwacht deze rond haar potentieel groeipad zal blijven. De CPB verwacht een meer gematigde afkoeling van de economie. Die vertraging van de Nederlandse economie zou volgens de EC in de hand worden gewerkt door de netto-uitvoer, die het bbp in 2020 met 0,4 pp zou inperken (t.o.v. een licht positieve tot geen groeibijdrage volgens de andere instellingen). Dergelijke uiteenlopende vooruitzichten hoeven niet te verbazen gelet op de hoogst onzekere internationale context. De nationale bank ziet de Nederlandse economie iets later afkoelen dan de EC waarbij de krappe arbeidsmarkt en een minder dynamische woningmarkt de grootste rem zouden vormen op de productiegroei.

De vooruitzichten voor Frankrijk verschillen relatief weinig per instelling. De nationale bank is er iets pessimistischer voor 2020 dan de andere instellingen omdat ze een negatievere impact verwacht van de netto-uitvoer op de bbp-groei (-0,3 pp t.o.v. -0,2 pp volgens de OESO, -0,3 pp volgens de EC en geen impact volgens DG Trésor).

### **3.1.3 België**

De Belgische economie zou de komende periode aan een laag tempo blijven groeien. Daarbij zijn er weinig verschillen in de vooruitzichten volgens de NBB en volgens het FPB. Het FPB verwacht een iets stevigere groei van het bbp in 2020, gekoppeld aan een sterkere toename van de (gewestelijke) overheidsinvesteringen in hun vooruitzichten.

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

		FPB	NBB
Groei bbp	2018	1,5%	1,5%
	2019	1,4%	1,3%
	2020	1,4%	1,2%
Werkloosheidsgraad	2018	6,0%	6,0%
	2019	5,4%	5,5%
	2020	5,3%	5,4%
Ontwikkeling gezondheidsindex	2018	1,8%	1,8%
	2019	1,5%	1,5%
	2020	1,2%	1,3%
Arbeidsproductiviteit*	2018	-0,3%	0,6%
	2019	0,0%	0,0%
	2020	0,4%	0,5%

\* Per gewerkt uur door loontrekkenden en zelfstandigen.

Bronnen: FPB (06/02/2020) en NBB (16/12/2019)

### 3.2 Risico's en onzekerheden

Al de instellingen lijken het erover eens dat we in een periode zitten met uitzonderlijk veel onzekerheid en overwegend neerwaartse risico's (zie ook [bijlage 5](#)). Een eerste belangrijk risico betreft het groeiende protectionisme en de mogelijke negatieve gevolgen hiervan voor de internationale handel. Terwijl er enige vooruitgang is geboekt in de handelsbesprekingen tussen de VS en China, is er bv. de dreiging van de VS om hogere invoertarieven voor typisch Franse producten op te leggen, als reactie op de Franse belasting op digitale diensten. De basisscenario's veronderstellen dat de huidige handels- en geopolitieke spanningen zich niet zullen intensifiëren. Een verdere escalatie van de beperkende maatregelen t.a.v. handel en buitenlandse directe investeringen zou de wereldeconomie ernstige schade toebrengen. Mocht dit risico zich voordoen dan zou dit een negatief effect hebben op het bbp en de werkloosheid terwijl het effect op de inflatie onzeker is omdat handelsbarrières de kost van ingevoerde goederen en diensten kunnen opdrijven.

De Brexit blijft een bijzonder risico vormen m.b.t. de handel. Terwijl het risico op een no-deal Brexit lijkt te zijn gedaald na de recentste verkiezingen in het VK blijft er veel onzekerheid bestaan over de toekomstige handelsrelaties tussen het VK en de EU. Een akkoord hierover zou moeten bereikt worden voor eind 2020. De verschillende scenario's veronderstellen dat een akkoord kan gevonden worden maar dit blijft onzeker en die onzekerheid vormt in tussentijd een risico voor de financiële markten en voor de betrokken ondernemingen. Mocht er geen akkoord gevonden worden zodat de handelstarieven terugvallen op basistarieven van de Wereldhandelsorganisatie, dan zou dit volgens een simulatie van de OESO de groei van de Eurozone na 2 jaar met 0,5 pp inperken waarbij de Belgische (-0,90 pp) en Nederlandse (-0,88 pp) economie bijzonder hard zouden worden getroffen.

Een laatste risico voor de wereldeconomie is een onvoorziene inzinking van de Chinese economie. Deze economie kent momenteel een verzwakking waarbij verondersteld wordt dat de stimulerende maatregelen van de Chinese overheid een harde landing zullen vermijden. De effectiviteit van die maatregelen, zoals een vermindering van de inkomstenbelastingen, is echter erg onzeker en vereist tijd. Een sterker dan verwachte verzwakking van de Chinese economie zou, zeker in het huidige klimaat van onzekerheid, gevoelig wegen op de wereldeconomie wat zou leiden tot een lagere groei van de Europese economie.

De bovenstaande risico's gelden ook voor België, waarbij Vlaanderen bijzonder sterk is blootgesteld aan de gevolgen van de Brexit, zodat ook hier de kans op een onverwacht zwakkere groei dan in het basisscenario groter wordt ingeschat dan de kans op een sterker dan verwachte groei. Dit laatste zou bv. het geval kunnen zijn als de recente toename van de koopkracht zich vertaalt in een sterkere toename van de private consumptie dan verwacht.

Er moet worden opgemerkt dat het coronavirus nog niet was verschenen op het moment dat de verschillende instellingen de in het Technisch verslag gebruikte vooruitzichten opstelden. Daarom houden de risico's en onzekerheden omtrent de scenario's van de vooruitzichten geen rekening met de risico's en onzekerheden die verband houden met het coronavirus.



## 4. Recente ontwikkeling van de lonen en context van de loononderhandelingen in de drie referentielidstaten

Dit hoofdstuk heeft als doel de loonontwikkeling in Frankrijk, Duitsland en Nederland tijdens de afgelopen jaren te belichten, waarbij deze in een politieke en sociaal-economische context wordt geplaatst en rekening wordt gehouden met het specifieke institutionele kader voor de loonvorming in elk van deze drie landen. De recentste ontwikkelingen op die verschillende vlakken geven immers een totaalbeeld van de algemene context waarin de huidige loononderhandelingen plaatsvinden.

Zo kunnen bv. de beleidsbeslissingen m.b.t. de werkgelegenheid, de koopkracht of het concurrentievermogen van de ondernemingen een invloed hebben op de ontwikkeling van de lonen en van de loonkosten. Ook de nationale en internationale sociaal-economische context speelt een vooraanstaande rol in de loonvorming. Ter illustratie: de spanningen op de arbeidsmarkt, zoals aanwervingsmoeilijkheden, beïnvloeden in het algemeen de loonontwikkeling door de onderhandelingspositie van bepaalde categorieën werknemers te versterken.

Het institutionele kader van de collectieve onderhandelingen is ten slotte ook een element waarmee rekening moet worden gehouden om te begrijpen hoe de lonen zich van het ene tot het andere land ontwikkelen. Zo zijn de coördinatiegraad van de loononderhandelingen, het bestaan van een systeem van automatische loonindexering of van een minimumloon, alsook de aanwezigheid van afwijkingsclausules in de collectieve overeenkomsten nationale institutionele bijzonderheden die een impact zullen hebben op de loononderhandelingen.

### 4.1 Duitsland

In het begin van de jaren 2000 werd Duitsland als “de zieke man van Europa” gezien: de hereniging leidde tot een vertraging van de productiviteitswinst en van de groei, terwijl de inflatie en de toename van de loonkosten hoger waren dan in de andere industrielanden, in een context van een stijgende werkloosheidsgraad. Aangezien het concurrentievermogen van de Duitse economie erop achteruitging, werden in de eerste helft van de jaren 2000 in tal van domeinen hervormingen doorgevoerd<sup>15</sup>. In dat kader zien we een matiging van de loonontwikkeling van 2004 tot 2007 (Dustmann, Fitzenberg, Schönberg en Spitz-Oener, 2014). In die periode stegen de cao-lonen en de brutolonen minder dan de inflatie, en daalden ze dus in reële termen (zie Grafiek 4-1). Die Duitse loonmatiging verklaart gedeeltelijk waarom de maximale marge, 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 marge.

Vanaf 2008 liep 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 ontwikkeling van de inflatie. Sinds 2012 en in de context van herhaalde aanbevelingen van de Europese Raad om de groei van de Duitse lonen de binnenlandse vraag te laten ondersteunen, zien we dat de nominale groei van de cao-lonen zich stabiliseert tussen 2% en 3%.

De stijging van de bruto-uurlonen tussen 2014 en 2017, met een jaarlijks gemiddelde van 2,7% per jaar over deze periode, was echter relatief gering in het licht van de toenemende spanningen op de arbeidsmarkt. Het werkloosheidscijfer is sinds 2009 immers gestaag gedaald en kwam in 2017 gemiddeld op jaarbasis uit op 3,8%, d.i. het laagste niveau sinds de hereniging. Andere indicatoren die deze spanning meten, lagen in dezelfde lijn. Zo is de gemiddelde tijd die nodig is om vacatures te

---

<sup>15</sup> Voor meer details over de inhoud van deze hervormingen verwijzen we naar de nota [CRB 2013-0359](#).

vervullen, die begin 2014 gemiddeld 1 maand bedroeg, in 2017 gestegen tot gemiddeld 3,5 maanden. Tot slot is ook het aandeel van de mensen die onvrijwillig deeltijds werken sterk gedaald (Bundesbank, 2018a).

Dit verschijnsel kan door verschillende factoren worden verklaard. Ten eerste kende Duitsland tussen 2011 en 2017 een sterke economische immigratie, die een neerwaarts effect had op de groei van de bruto-uurlonen op macro-economisch niveau. In het kader van het vrije verkeer van werknemers en de talrijke maatregelen om de belemmeringen voor hun mobiliteit te verminderen, hebben 1,8 miljoen mensen uit andere EU-landen, voornamelijk uit de oostelijke en zuidelijke EU-landen, zich tussen 2011 en medio 2017 in Duitsland gevestigd (netto-migratiesaldo). Deze nieuwe inwoners waren gemiddeld eerder laaggekwalificeerd in vergelijking met de gemiddelde Duitse werknemer of werkten in sectoren met een relatief laag loonniveau (landbouw, uitzendarbeid, horeca, bouw, logistiek enz.) (Bundesbank, 2018a; Nickel et al., 2019).

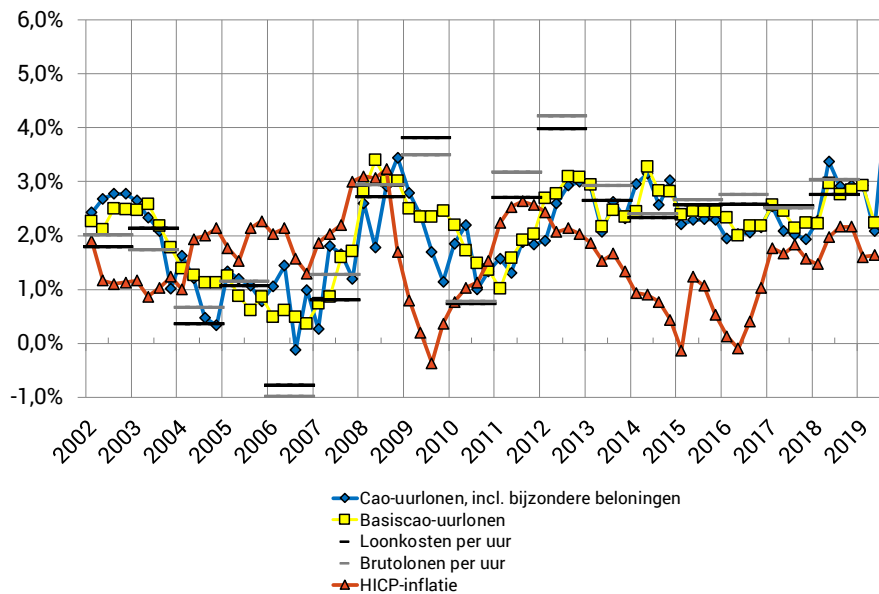
Ten tweede was de inflatie met een jaargemiddelde van 1,3% per jaar tussen 2011 en 2017 relatief laag. Bovendien was de productiviteitswinst, zoals in veel ontwikkelde economieën, lager dan voor de crisis van 2008 (Bundesbank, 2018a; Nickel et al., 2019).

Zoals in de meeste landen van de eurozone heeft de forse toename van de participatie van de 55-64-jarigen in de arbeidsmarkt tijdens de afgelopen jaren<sup>16</sup> ook veel bijgedragen aan de toename van het arbeidsaanbod en, bijgevolg, aan de tempering van de groei van de lonen tijdens die periode. Deze groeiende participatie van de oudere werknemers houdt met name verband met de maatregelen die erop gericht zijn in de context van de vergrijzing van de bevolking later met pensioen te gaan (Mojon and Ragot, 2019).

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

---

<sup>16</sup> De werkgelegenheidsgraad van de 55-64-jarigen is aldus gestegen van ongeveer 40% in 2003 tot ruim 70% in 2018.

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

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

Uit de bovenstaande Grafiek 4-1 blijkt dat de Duitse inflatie sinds 2012 terugliep, maar sinds het derde kwartaal van 2016 opnieuw omhooggaat. Zo waren de cao-verhogingen van 2015 tot 2017 weliswaar gelijkaardig (om en bij de 2,1%), maar was de stijging in reële termen in 2017 heel wat minder hoog dan in de twee voorafgaande jaren. Ook in 2018 bleef de groei van de lonen in reële termen, ondanks een versnelling van de cao-verhogingen in nominale termen (2,9%), minder hoog dan in 2015-2016, al lag ze wel hoger dan in 2017.

Een interessante vaststelling is dat de ontwikkeling van de bruto-uurlonen van 2015 tot 2018 hoger lag dan die van de cao-lonen, in tegenstelling tot 2014, toen de ontwikkeling van de cao-lonen die van de brutolonen overtrof. Dat zou erop kunnen wijzen dat er minder gebruik gemaakt wordt van de afwijkingsclausules en zou ook te maken kunnen hebben met de invoering van het minimumloon<sup>17 18</sup> (zie verder).

Om een idee te hebben van de omvang van de stijgingen van de cao-lonen voor 2019 en 2020, moeten we de akkoorden bekijken die tijdens de eerste zes maanden van 2018 gesloten werden in de grote bedrijfstakken. In Duitsland wordt aan de resultaten van de loononderhandelingen immers richting gegeven door die zogenaamde "pilotakkoorden", die gesloten worden in sleutelsectoren en -bedrijfstakken die de onderhandelingen voor alle sectoren en regio's samen sturen<sup>19</sup>.

In de meeste sectoren waar collectieve onderhandelingen plaatsvinden en waar de oude overeenkomsten afliepen, werden in de eerste helft van 2019 collectieve overeenkomsten met een gemiddelde duur van 26,5 maanden gesloten die gepaard gingen met loonsverhogingen in twee fasen. Deze overeenkomsten hebben betrekking op ongeveer 3,3 miljoen loontrekkers. De meeste jaarlijkse

<sup>17</sup> Terwijl de minimumlonen van de bedrijfstakken zich via cao-verhogingen aanpassen aan het minimumloon, heeft de invoering van het minimumloon immers ook een effect op de werknemers die niet onder een cao vallen maar voor wie het minimumloon van toepassing is. In hun geval verloopt de aanpassing van de lonen aan het minimumloon niet via de cao-lonen en stijgen de werkelijke lonen in dat geval sterker dan de cao-lonen.

<sup>18</sup> Een loondrift die positief is of nul bedraagt, kan dus wijzen op een verminderd gebruik van de afwijkingsclausules, maar kan ook het gevolg zijn van verschillende verschijnselen (het gebruik van de afwijkingsclausules dat wordt gecompenseerd door de invoering van het minimumloon, hogere voordelen die worden gehaald uit individuele onderhandelingen enz.).

<sup>19</sup> Voor meer informatie over het institutionele kader van de loonvorming verwijzen we naar de documentatienota CRB 2016-1620 "Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielidstaten".

baremaverhogingen van de nieuwe gesloten overeenkomsten liggen tussen 2,5% en 3,5%. De overeenkomsten schrijven vaak tijdens het eerste jaar sterkere verhogingen voor<sup>20</sup>. In globaal bevestigen de in de eerste helft van 2019 gesloten overeenkomsten de tendens van de onderhandelingscyclus van 2018: ze leggen beduidend hogere loonsverhogingen vast dan tijdens de periode 2015-2017. In de tweede helft van 2019 zullen minder collectieve onderhandelingen plaatsvinden (Schulten en WSI-Tarifarchiv, 2019).

Zo werd bijvoorbeeld in maart 2019 een pilootovereenkomst voor 26 maanden gesloten in de ijzer- en staalindustrie (Eisen- und Stahlindustrie) in het noordwesten en het oosten. Wat de lonen betreft, voorziet het in een loonsverhoging van 3,7 % in maart 2019, met twee eenmalige forfaitaire premies van 100 euro in 2019 en een recurrente premie van 1.000 euro per jaar vanaf 2020. Het openbaar ambt van het Land Hesse heeft van zijn kant een overeenkomst met een duur van 33 maanden gesloten, dat in hoofdzaak drie opeenvolgende verhogingen voorschrijft van gemiddeld 3,2% in 2019, 3,2% in 2020 en 1,4% in 2021 (Schulten en WSI-Tarifarchiv, 2019).

Na een eerste versnelling in 2018 zal het jaar 2019 allicht dus dezelfde tendens te zien geven, met een stijging van de cao-lonen van 3,2%. Van 2010 tot 2017 lagen de jaarlijkse verhogingen gemiddeld tussen 2 en 2,5%. Deze raming berust op de pilootonderhandelingen van het eerste halfjaar van 2019 en op de overeenkomsten die tijdens de voorafgaande jaren werden gesloten en die voor dit jaar loonsverhogingen voorschreven. In 2020 zal normaal worden onderhandeld over nieuwe overeenkomsten voor in totaal ongeveer 10 miljoen werknemers (Schulten en WSI-Tarifarchiv, 2019).

Ondanks de conjuncturomslag en de sterke vertraging van de economische groei die vanaf het tweede halfjaar van 2018 wordt waargenomen, blijven de voorwaarden op de arbeidsmarkt immers gunstig voor substantiële loonsverhogingen.

Wat de vraag naar arbeid betreft, zijn de meeste op de binnenlandse vraag gerichte sectoren, ondanks de aanhoudende recessie in de verwerkende industrie als gevolg van een sterke vertraging van de buitenlandse vraag die begint te wegen op de stroomopwaartse diensten in de productieketens, tot nu toe in de groeidynamiek van de voorgaande jaren gebleven. Zo is de gemiddelde arbeidsduur weliswaar afgenomen, voornamelijk als gevolg van een daling van de overuren, maar is de werkgelegenheid in het tweede kwartaal van 2019 verder toegenomen, zij het in een veel trager tempo dan in de voorgaande kwartalen. Na een ononderbroken daling sinds 2013 bereikte het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden in juni 2019 zijn laagste niveau sinds de hereniging, met een werkloosheidsgraad van 3,0%<sup>21</sup>. In juli 2019 steeg dat aantal voor het eerst sinds 2013 opnieuw (+ 19.000 personen). De arbeidsvraag blijft dus hoog, hoewel hij terugloopt in de industrie en de aanwervingsvooruitzichten neerwaarts werden herzien (Bundesbank, 2019a en 2019b).

Terzelfder tijd weegt de vergrijzing van de bevolking steeds zwaarder door op het arbeidsaanbod. De toenemende participatie van vrouwen en van personen van 55 jaar en ouder op de arbeidsmarkt heeft de laatste jaren enigszins voor tegengewicht gezorgd voor dit effect, maar of het arbeidsaanbod van deze twee categorieën in de toekomst in hetzelfde tempo zal toenemen, is weinig waarschijnlijk. De

---

<sup>20</sup> Zo vormen de minder sterke verhogingen die zijn vastgelegd voor het tweede jaar van de overeenkomsten gesloten in 2018 de belangrijkste verklarende factor van de vertraging van de groei van de cao-lonen in het tweede kwartaal van 2019 (cf. Grafiek 4-1). Bovendien schreven veel nieuwe gesloten overeenkomsten enkele maanden zonder verhogingen voor in het tweede kwartaal van 2019 ("zero months"). Zo legde een in februari gesloten overeenkomst een verhoging vanaf de maand juni vast. Wanneer een voor veertien maanden gesloten overeenkomst voorziet in een recurrente verhoging vanaf de eerste maand, spreekt men ook van "zero months" voor de laatste twee maanden van de overeenkomst, aangezien op dat moment dezelfde loonvoorwaarden van toepassing zijn als in dezelfde periode jaar-op-jaar. De langzamere groei van de cao-lonen in het tweede kwartaal van 2019 houdt dus geen verband met de conjuncturomslag en met de vertraging van de economische activiteit die vanaf het tweede halfjaar van 2018 werd waargenomen, want die ontwikkelingen waren hoogst onvoorzienbaar op het moment van de onderhandelingen (Bundesbank, 2019).

<sup>21</sup> Werkloosheidsgraad volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB)

werkgelegenheidsgraad van de bevolking van 20- tot 64-jarigen bereikte in het tweede kwartaal van 2019 een historisch hoogtepunt van 80,5% en is een van de hoogste wereldwijd (Bundesbank, 2019b).

Wat de immigratie betreft, die het tot op heden ook mogelijk maakte de effecten van de vergrijzing te temperen, blijft het nettomigratiesaldo vanuit de andere landen van de EU, voornamelijk uit Centraal- en Oost-Europa en Zuid-Europa, op een relatief hoog niveau (+ 386.000 personen in 2018). Het zal allicht echter blijven dalen naarmate de economische voorwaarden in die landen verbeteren en die laatste ook te maken krijgen met een sterke vergrijzing van de bevolking. Ten slotte zet de geleidelijke integratie op de arbeidsmarkt van de golf van migranten van buiten de EU, die in 2015 waren toegekomen, zich verder door (Bundesbank, 2019b).

Kortom, de spanningen op de arbeidsmarkt, en meer bepaald het tekort aan geschoolde werknemers, zullen de komende maanden en jaren allicht nog nijpender worden. Zo is het aantal vacante betrekkingen in de industrie de afgelopen maanden weliswaar nog teruggelopen, maar blijft het stijgen in tal van andere sectoren en blijft de gemiddelde duur om ze te kunnen invullen verder groeien (Bundesbank, 2019b).

Merk op dat 2015 het eerste jaar was dat bij de loononderhandelingen rekening moest worden gehouden met een minimumloon. Dat bedroeg toen 8,50 euro bruto per uur. Om de twee jaar stelt de minimumlooncommissie, een onafhankelijke commissie bestaande uit werknemersvertegenwoordigers, werkgeversvertegenwoordigers en academische deskundigen, een herwaardering van het minimumloon voor aan de regering, die beslist om ze al dan niet toe te passen. Overeenkomstig haar aanbevelingen werd het minimumloon aldus opgetrokken tot 8,84 euro bruto per uur in 2017 en tot 9,19 euro in 2019 en zal het stijgen tot 9,35 euro op 1 januari 2020 (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2019).

Werknemers met een minimumloon bevinden zich veelal in Oost-Duitsland, zijn vrij laaggeschoold en zijn meestal vrouwen. Het minimumloon geldt voor mini-jobs en veel mini-jobs worden overigens tegen dit tarief vergoed. De invoering van het minimumloon heeft het uurloon aan de onderkant van de loonschaal aanzienlijk verhoogd, zowel voor degenen die voorheen minder verdienden dan het nieuwe minimumloon als voor degenen met lage lonen die iets boven deze nieuwe drempel lagen, bij wijze van uitstralingseffect (Mindestlohnkommission, 2018). De verhoging van het minimumloon in 2019 en 2020 zal normaal een minder sterk uitstralingseffect onder aan de loonschaal hebben dan tijdens de periode 2015-2018 (Bundesbank, 2019b).

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

Het federaal bureau voor de statistiek raamt het aantal banen dat in april 2017 tegen het minimumloon werd bezoldigd op ongeveer 1,4 miljoen, d.i. ongeveer 3,6% van het totale aantal betaalde banen. Daarin waren vrouwen goed voor 60% van de werknemers en mannen voor 40%. Ongeveer de helft van deze banen waren mini-jobs. De banen die tegen het minimumloon werden betaald, maakten 6% van de banen uit in Oost-Duitsland, tegenover 3% in West-Duitsland<sup>22 23</sup> (Statistisches Bundesamt, 26 juni 2018).

Het bureau voor de statistiek raamt ook dat in 2017 ongeveer 830.000 banen die in aanmerking komen voor het minimumloon feitelijk tegen een lager loon werden betaald, tegenover 750.000 in 2016 (Statistisches Bundesamt, 26 juni 2018). Voor 2016 raamt Push (2018) het aantal werknemers die onder het minimumloon werden betaald op 2,2 miljoen<sup>24</sup>. De inbreuken zouden het talrijkst zijn in de huishoudelijke diensten (het urenregister van de mini-jobbers in deze sector is niet verplicht, zie hierboven), de horeca en de detailhandel (Push, 2018).

### **Twee bijzondere vormen van betaald werk in Duitsland**

#### **De mini-jobs (geringfügig entlohnte Beschäftigung)**

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

In juli 2019 werkten 7,6 miljoen werknemers in een mini-job. Hiervan had ongeveer 61 % slechts één of meer mini-job(s) als bezoldigde activiteit, terwijl ongeveer 39 % de mini-job(s) combineerde met een andere betaalde baan. Sinds 2010 wordt een toenemende tendens tot uitoefening van een mini-job in aanvulling op een andere baan waargenomen. Zo is het aandeel van mini-jobbers als aanvullende activiteit in negen jaar tijd met 11 procentpunten gegroeid (Bundesagentur für Arbeit, 23 oktober 2019).

Vrouwen (56%) combineren vaker dan mannen (44%) een mini-job met een andere betaalde baan. In hun andere betaalde baan werken deze vrouwen meestal deeltijds (58%), terwijl mannen vaker voltijds werken (86%). Hoewel mensen die een mini-job met een andere baan combineren niet verrassend een

<sup>22</sup> Ter vergelijking: in Frankrijk viel 10,6% van de werknemers op 1 januari 2017 onder de herwaardering van het minimumuurloon (SMIC, zie het deel over Frankrijk) (Dares, 2018). In Nederland ontving bijna 4% van de werknemers in 2014 een brutomaandloon van minder dan 105% van het minimumloon (Eurostat, 2018). In België bedroeg dit cijfer 3,72% in 2015 (CRB, 2018). Het aandeel van de werknemers die tegen het minimumloon worden betaald, verschilt dus sterk van land tot land. Het hangt natuurlijk ook af van het niveau. Op 1 januari 2018 bedroeg het wettelijk brutominimumloon per uur in Frankrijk 9,88 euro, in Nederland 9,68 euro, in België 9,47 euro en in Duitsland 8,84 euro (WSI, 2018).

<sup>23</sup> Het is moeilijk om nauwkeurige internationale vergelijkingen te maken over het percentage werknemers van wie het loon in hetzelfde jaar (bijna) gelijk is aan het minimumloon. Eurostat publiceert bijvoorbeeld cijfers per land over het percentage werknemers dat minder dan 105 % van het minimumloon ontvangt. Deze cijfers zijn echter gebaseerd op de loonstructuurenquêtes. Deze enquêtes worden slechts om de vier jaar uitgevoerd. Het laatste beschikbare jaar is 2014, dus vóór de invoering van het minimumloon in Duitsland.

<sup>24</sup> De verschillen tussen deze ramingen kunnen gedeeltelijk worden verklaard door het feit dat het minimumloon wordt gedefinieerd in termen van bruto-uurloon en dus door het feit dat het toezicht op de naleving ervan niet eenvoudig is, met name door onvoldoende controle. Voor mini-jobs, bijvoorbeeld, moeten werkgevers nu een register bijhouden van de gewerkte uren en dit twee jaar bewaren om het te laten zien in geval van een inspectie. Deze verplichting om uren te registreren geldt echter niet voor diensten thuis of voor familieleden van de werkgever (echtgeno(o)t(e), kinderen, ouders enz.) (Mindestlohnkommission, 2018 en Federal Ministry for Labour and Social Affairs, 2018).

gemiddeld brutoloon verdienen dat lager ligt dan het algemene gemiddelde in hun andere voltijdse baan, heeft 22% van de mannen die banen combineren toch nog een gemiddeld brutomaandsalaris van meer dan 4000 euro (en 50% verdient meer dan 3000 euro) (Bundesagentur für Arbeit, 2018).

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

### De midi-jobs

Net als de mini-job is een midi-job een arbeidsrelatie die in essentie wordt bepaald door de bruto maandelijkse bezoldiging ervan. Onder de categorie van de midi-jobs vallen de banen waarvan de bezoldiging tussen 450 en 1.300 euro per maand bedraagt. Het gaat dus om de jobcategorie die zich op het vlak van lonen net boven de mini-job bevindt (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2019).

In tegenstelling tot de mini-job moet op dit loon een bijdrage worden betaald in alle takken van de sociale zekerheid, maar wel op basis van een beperkt theoretisch loon. De rechten op socialezekerheidsuitkeringen worden evenwel berekend alsof de loonbijdragen werden betaald op basis van het reële loon. Voor de werkgeversbijdragen zijn de algemene regels van toepassing. Het andere grote verschil met de mini-job is dat op de midi-job een inkomensbelasting wordt geheven (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2019).

De midi-job vormt dus een tussenliggende zone tussen de mini-job en de "klassieke" bezoldigde baan die onderworpen is aan de algemene regels inzake de sociale zekerheid.

In juli 2019 heeft de Europese Commissie, zoals sinds 2013 het geval is, aan Duitsland opnieuw de aanbeveling gericht om de factoren terug te dringen die mensen ontraden om hun arbeidstijd te verhogen, meer bepaald de hoge belastingwag op de lage lonen, de hoge marginale aanslagvoet voor de tweede kostwinners en het gebrek aan kinderdagverblijven en aan oplossingen om kinderen na school op te vangen. Die laatste twee elementen treffen merendeels vrouwen. Zo is de werkgelegenheidsgraad voor vrouwen weliswaar een van de hoogste van de EU (75,2% in 2017), maar heeft bijna de helft van hen (46,8%) een deeltijdse baan. Het potentieel op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond uit landen buiten de EU blijft ook onderbenut (EC, 2019a).

Om met name het enorme overschot op de lopende balans van het land te verminderen, beveelt de Commissie ook nogmaals aan de voorwaarden in het leven te roepen voor een sterkere groei van de reële lonen. Ze is van oordeel dat de toenemende versnippering en de aanhoudende uitholling van de collectieve onderhandelingen op sectorniveau wegen op de groei van de lonen. Zo is er al verschillende decennia een trendmatige daling te zien van de dekking van de werknemers door sectorale collectieve overeenkomsten. De dekkingsgraad liep van 1996 tot 2017 terug van 70% tot 49% in West-Duitsland en van 56% tot 34% in het voormalige Oost-Duitsland<sup>25</sup>. Uitbreidingen van de collectieve overeenkomsten naar de volledige sector blijven vrij zeldzaam. Voorts verschilt de dekkingsgraad sterk van de ene tot de andere sector en is hij doorgaans hoog in de openbare sector en de industrie, maar veel lager in de dienstensector<sup>26</sup>. Ten slotte zijn ook de lage lonen<sup>27</sup> het minst

<sup>25</sup> De trendmatige daling van de dekking van de collectieve onderhandelingen sinds het begin van de jaren 90 wordt verklaard door de daling van de syndicalisatiegraad, door het gebruik van afwijkingsclausules in sectorale overeenkomsten en door het feit dat de werkgevers in toenemende mate de onderhandelingen op bedrijfsniveau willen decentraliseren (Müller en Schulten, 2019).

<sup>26</sup> In 2017 viel aldus ongeveer 60% van de werknemers in de verwerkende industrie onder een sectorale collectieve overeenkomst, tegenover minder dan 40% in de horeca, de groot- en de detailhandel (Müller en Schulten, 2019).

<sup>27</sup> Persoon met een bruto-uurloon dat minder dan twee derde van het nationaal mediaanloon bedraagt.

gedekt. In 2014 was slechts 27% van de laagste twee kwintielen van de loonverdeling gedekt door een sectorale collectieve overeenkomst, terwijl de dekking 60% bedroeg voor de hoogste twee kwintielen. Aldus vormen de lage lonen in Duitsland een heel wat grotere fractie (22,7% in 2016) dan gemiddeld in de EU (17,6% in 2014) (EC, 2016 en 2019a).

Ten slotte merkt de Commissie op dat de belastingwig op arbeid een van de hoogste in de EU is, met name voor de lage lonen, en beveelt ze in het algemeen een belastingverschuiving aan van arbeid naar minder verstorende bronnen van inkomsten die meer bevorderlijk zijn voor een inclusieve en duurzame groei (EC, 2019a).

De regering heeft een reeks maatregelen genomen om deeltijdwerkers, met name vrouwen, meer aan te moedigen hun arbeidstijd te verhogen en om bepaalde werkgelegenheidsvallen, in het bijzonder voor mensen met een laag inkomen, te verminderen. Ten eerste wordt de maximumdrempel voor het brutomaandloon voor midi-jobs verhoogd van € 850 tot € 1.300 en zijn de pensioenrechten van midi-jobbers nu volledig (en niet langer gebaseerd op verlaagde bijdragen)<sup>28</sup>. Ten tweede wordt het drempel-effect dat ertoe leidde dat gezinnen boven een bepaald inkomensniveau sommige sociale uitkeringen kwijtraakten, afgeschaft en vervangen door een meer geleidelijke verlaging. Deze twee maatregelen zouden de belastingwig op de lage lonen moeten verkleinen en deze progressiever moeten maken in functie van het inkomensniveau. Ten slotte hebben voltijdse werknemers die hun arbeidstijd voor een beperkte periode verminderen nu het recht om aan het einde van die periode terug te keren naar hun vroegere arbeidsregeling (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2019).

Wat de lage groei van de reële lonen betreft, herinnert de regering eraan dat de onderhandelingen tot de bevoegdheid van de sociale partners behoren en dat het beginsel van vrije collectieve onderhandelingen in de grondwet is verankerd. Ze wijst er bovendien op dat het economisch beleid weinig hefboomen kan inzetten om deze onderhandelingen te beïnvloeden, met uitzondering van de verhoging van het minimumloon (Federal Ministry of Economic Affairs and Energy, 2019).

Aangezien de cao's vaak afwijkingsclausules met betrekking tot de lonen omvatten<sup>29</sup> en er in dat verband te weinig studies beschikbaar zijn, is het interessant de ontwikkeling van de cao-lonen en die van de effectieve 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 overschatten<sup>30</sup> en zo onze conclusies over de trendmatige ontwikkeling van de loonkosten niet scheeftrekken. Tabel 4-1 hieronder 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 tijdens de afgelopen jaren.

Uit Tabel 4-1 blijkt dat de loondrift sinds 2008 trendmatig positief is, hoewel ze in 2010 en 2014 negatief was. Dit betekent dat de effectieve bruto-uurlonen tussen 2008 en 2018 de tendens vertoonden om sneller te stijgen dan de cao-uurlonen. De lagere verhogingen die voor het tweede jaar van de in de eerste helft van 2018 gesloten overeenkomsten zijn gepland en de aanwezigheid van enkele "zero months" in de nieuwe overeenkomsten die in 2019 zijn gesloten, verklaren grotendeels de groeivertraging van de cao-lonen in de eerste helft van 2019 (zie voetnoot 20).

<sup>28</sup> Tot dan toe werden de pensioenrechten van midi-jobbers berekend op basis van hun verlaagde bijdragen, tenzij ze besloten om bij te dragen op basis van hun reële loon. Deze maatregel verhoogt dus de pensioenrechten.

<sup>29</sup> De afwijkingsclausules komen meer in detail aan bod in de nota CRB 2016-1620 "[Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielidstaten](#)".

<sup>30</sup> We onderstrepen dat de weging van het Duitse indexcijfer van de cao-lonen, in tegenstelling tot die van het indexcijfer 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 sectoraal compositie-effect (omdat ze de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur uit de nationale rekeningen volgen), zal dat effect ook een invloed hebben op het indexcijfer van de cao-lonen.



**Tabel 4-1: Loondrift in Duitsland, economie in haar geheel, 2008-2019**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Groei van de cao-uurlonen	2,8%	2,0%	1,5%	1,7%	2,7%	2,5%	2,9%	2,2%	2,1%	2,1%	2,9%	3,1%
Groei van de effectieve uurlonen	2,9%	3,5%	0,8%	3,2%	4,2%	2,9%	2,4%	2,7%	2,8%	2,5%	3,0%	3,2%
Loondrift	0,2%	1,5%	-0,7%	1,5%	1,5%	0,4%	-0,5%	0,4%	0,6%	0,4%	0,2%	0,1%

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

\*Gemiddelde van de driemaandelijke groeicijfers van de eerste drie kwartalen. De driemaandelijke groeicijfers worden berekend in vergelijking met het kwartaal van het jaar voordien.

Bronnen: Statistisches Bundesamt, Bundesbank, berekeningen van het secretariaat

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

Er bestaan twee types gegevens om de 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 is<sup>31</sup>.

Gelet op de minder goede kwaliteit van de gegevens van 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.

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

## 4.2 Frankrijk

Na een atypische ontwikkeling als gevolg van de overgang naar de 35-urenwerkweek van 1999 tot 2003 kan in de onderstaande grafiek worden opgemerkt dat het Franse basisuurloon (SHB)<sup>32</sup> tot in 2008 een relatief stabiele ontwikkeling blijft volgen die tussen de 2% en de 3% ligt (in nominale termen). Na de banken- en financiële crisis gaat Frankrijk een periode van tragere groei van de loondynamiek in, die vanaf 2010 zichtbaar is, met een groei die zich om en bij de 2% stabiliseert. De crisis van 2008 had echter zware gevolgen voor de Franse arbeidsmarkt, in zoverre zelfs dat de werkloosheidsgraad in 2014 boven het Europese gemiddelde (UE28) uittorende en als jaarlijks gemiddelde 10,3% bereikte<sup>33</sup>. Deze werkgelegenheids crisis ging dan gepaard met een nieuwe vermindering van de groei van het basisuurloon, die vanaf 2013 geleidelijk vertraagde en onder de kaap van 2% dook.

<sup>31</sup> 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 [CCE 2012-0781](#).

<sup>32</sup> Definitie van het INSEE: (vert.) Het maandelijks basisuurloon wordt berekend op basis van het basisuurloon (SHB), dat overeenkomt met het "brutomaandloon vóór aftrek van sociale bijdragen en vóór betaling van sociale uitkeringen. Het omvat geen premies, noch overuren. Het bedrag ervan komt in het algemeen overeen met dat van de eerste regel van het loonstrookje van een werknemer.", beschikbaar op [https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1937\\_geraadpleegd\\_op\\_02/10/2018](https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1937_geraadpleegd_op_02/10/2018). Het SHB wordt elk kwartaal geraamd op basis van de Acemo-kwartaal-enquêtes (over de activiteit en de arbeidsvoorwaarden van de arbeidskrachten - Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre) van Dares. Het wordt berekend bij constante kwalificatiestructuur.

<sup>33</sup> Persmededeling van Eurostat van 30 januari 2015: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6581676/3-30012015-AP-FR.pdf/98f81aa0-52b7-4cd1-8956-ed2adb070fe6>, geraadpleegd op 01/10/2018.

Zoals in de meeste geavanceerde economieën past de bescheiden groei van de lonen, die zich vanaf 2013 doorzet, in een context die wordt gekenmerkt door een trage productiviteitsgroei en een zeer lage inflatie. Tijdens de loononderhandelingen van 2015 moet dan rekening worden gehouden met een eenmalige jaarlijkse verhoging van het SMIC van +0,8% op 1 januari 2015, tegenover +1,1% op 1 januari 2014. Het scenario herhaalt zich in 2016, met een nog steeds even lage inflatie en een aanpassing van het SMIC van +0,6% in januari 2016. Voorts moet worden opgemerkt dat, ondanks een opmerkelijke vertraging van de inflatie in de periode 2013-2016, de ontwikkeling van het basisloon toch iets hoger blijft dan de inflatie.

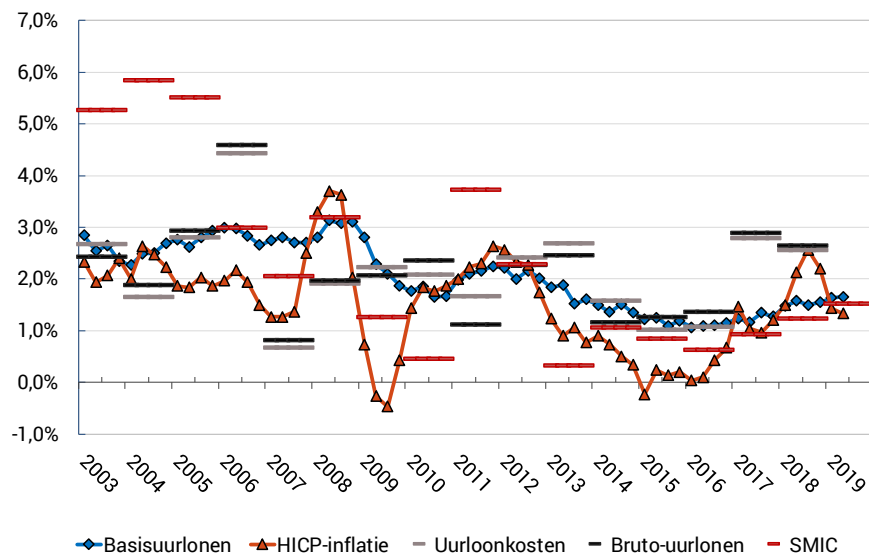
Vanaf 2017 heeft de inflatie weliswaar opnieuw aan kracht gewonnen (+2,3%) (INSEE, 2018a), maar blijft het niveau van het basisuurloon in de niet-agrarische marktsector gestaag stijgen in vergelijking met het jaar voordien (gemiddeld +1,3% op jaarbasis in 2017, tegenover +1,2% in 2016), wat een invloed heeft op het reële loon. In 2018 begint de groei te versnellen: gemiddeld +1,7 % (INSEE, 2018b), en in de eerste twee kwartalen van 2019 blijft hij stabiel. Het SMIC gaat ook omhoog (+0,93% in 2017, +1,23% in 2018 en + 1,52% op 1 januari 2019) en het bruto maandbedrag ervan, op basis van de 35-urenweek, bedraagt 1521,22 euro in 2019. Op advies van de "Groupe d'experts sur le SMIC" (deskundigengroep over het SMIC, nvdv) had de regering in 2018 evenwel besloten geen "coup de pouce"<sup>34</sup> te verlenen, zoals sinds 2012 het geval is.

In haar recente economische vooruitzichten over de economie in haar geheel verwacht de Banque de France een versnelling van het gemiddelde nominale loon per capita van 2,0% in 2019, 1,9 % in 2020 en 2,4 % in 2021 (Banque de France, 2019). Wat echter de overheidssector betreft, is de tendens niet dezelfde. De cao-lonen zullen naar verwachting in 2020 immers op de status-quo blijven ten opzichte van 2019, omdat een bevriazing van het indexpunt<sup>35</sup> zal worden gehandhaafd, aangezien de vakbonden geen verhoging hebben verkregen, ondanks de eisen voor een ontgooing van de waarde van het indexpunt in het licht van de nog steeds hoge inflatie (om en bij de 1,3% over de laatste 12 maanden) en de protestbijeenkomsten die begin juli 2019 plaatsvonden. Er zij aan herinnerd dat, met uitzondering van een verhoging met 0,6% in 2016 en 2017, het indexpunt voor de overheid sinds 2010 is bevroren.

---

<sup>34</sup> Cf. Kadertekst over de vaststelling van de lonen in Frankrijk volgens de normenhiërarchie.

<sup>35</sup> Het indexpunt wordt gebruikt om het brutoloon van een ambtenaar te berekenen. Het bedrag van zijn loon wordt berekend door de waarde van dat indexpunt te vermenigvuldigen met het aantal punten dat aan de ambtenaar wordt toegekend op basis van zijn functie en anciënniteit.

**Grafiek 4-2: Ontwikkeling van het uurloon in Frankrijk, niet-agrarischemarktsector<sup>36</sup>**

Bronnen: Dares; OESO; INSEE; eigen berekeningen secretariaat

In het kader van het Europese semester heeft de Raad van de Europese Unie meermaals aanbevelingen geformuleerd over het Franse loonbeleid. In 2015 beval de Raad van de EU Frankrijk immers aan zijn loonvormingssysteem te hervormen, opdat de ontwikkeling van de lonen beter zouden aansluiten bij de productiviteit van de werknemers en opdat het minimumloon "in samenhang" zou zijn met de doelstellingen inzake de bevordering van de werkgelegenheid en het concurrentievermogen (Clauwaert et al., 2016). Het jaar daarop ontving Frankrijk opnieuw drie aanbevelingen over de lonen: een eerste aanbeveling waarin werd herhaald dat de lonen beter moesten worden afgestemd op de arbeidsproductiviteit; een tweede aanbeveling waarin Frankrijk werd opgeroepen zijn loonvormingssysteem flexibeler te maken door onderhandelingen op ondernemingsniveau te bevorderen en ondernemingen toe te staan af te wijken van sectorale of brancheovereenkomsten; en een derde aanbeveling waarin Frankrijk werd aangemoedigd het systeem voor de indexering van het interprofessioneel minimumgroeiloon (SMIC) te matigen om het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken. In 2018 wordt alleen de aanbeveling over het SMIC gehandhaafd door de Raad van de Europese Unie, die van mening is dat de automatische indexering de algemene bijsturing van de lonen verhindert en de werkgelegenheid van laaggeschoolde werknemers schaadt. Hoewel de aanbevelingen in 2019 niet rechtstreeks op de lonen betrekking hebben, onderstreept de Raad van de EU toch "het gebrek aan concurrentie in de dienstensector en de hoge arbeidskosten" (Raad van de Europese Unie, 2019, blz. 16).

De verlaging van de arbeidskosten maakt dus ook deel uit van de recurrente aanbevelingen die de Raad van de Europese Unie aan Frankrijk heeft gericht (Clauwaert et al., 2016). In dat opzicht is de hervorming van het "crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi" (CICE) die in 2019 werd doorgevoerd een belangrijke maatregel, die een aanzienlijk effect zal hebben op de uurloonkosten. Dit belastingkrediet, dat in 2013 door François Hollande werd ingevoerd in het kader van het 'Pacte de

<sup>36</sup> De gegevens m.b.t. de basisuurlonen worden elk kwartaal geraamd op basis van de Acemo-kwartaal-enquêtes (over de activiteit en de arbeidsvoorwaarden van de arbeidskrachten - Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre) van Dares. Deze enquêtes worden uitgevoerd bij de ondernemingen met 10 of meer werknemers van de gezamenlijke economische activiteiten, met uitzondering van de landbouw, de diensten aan huishoudens en de overheid (d.i. 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.

Responsabilité', werd omgevormd tot een permanente verlaging van de werkgeversbijdragen op de lage lonen.

Ter herinnering: het CICE was een kernmaatregel van de regering van François Hollande in 2013, die tot doel had de werkgelegenheid te stimuleren en het concurrentievermogen van de ondernemingen te versterken door middel van een verlaging van de arbeidskosten. Oorspronkelijk bestond het algemene mechanisme van het CICE alleen uit een belastingteruggave voor de lonen die niet hoger waren dan tweeënhalf keer het SMIC. Het bedrag van het belastingkrediet werd berekend op basis van een belastinggrondslag die betrekking had op alle tijdens een jaar betaalde brutobezoldigingen<sup>37</sup>. Het berekende bedrag werd vervolgens gecrediteerd als personeelskosten en afgetrokken van de inkomsten- of vennootschapsbelasting<sup>38</sup>. Het gaf echter pas het daaropvolgende jaar aanleiding tot een belastingteruggave. In globo bedroeg deze belastingbesparing 4% van de totale loonmassa voor de privésector in 2013, 6% van 2014 tot 2016, 7% in 2017 en 6% in 2018.

Hoewel volgens een raming van het Observatoire français des conjonctures économiques (Ducoudré et al., 2017) dankzij het CICE 145.000 tot 339.000 banen werden gecreëerd tussen 2013 en 2015, was de omvorming ervan tot een vermindering van de sociale bijdragen, die in 2018 werd aangekondigd door eerste minister Edouard Philippe, een reactie op de kritiek van ondernemers op de administratieve complexiteit van het oorspronkelijke mechanisme, enerzijds, en op de tijd die verstreek tussen de betaling van de bezoldiging en de belastingteruggave (het belastingkrediet was pas in het jaar N+1 verschuldigd en kon over een periode van drie jaar worden gespreid). Een verlaging van de bijdragen heeft feitelijk een meer onmiddellijk effect.

Sinds 1 januari 2019 is het CICE dus omgevormd tot een vermindering van de werkgeversbijdragen op de lage lonen. De nieuwe maatregel voorziet in een vermindering van de werkgeversbijdragen met 6 procentpunten voor de lonen die lager zijn dan of gelijk zijn aan 2,5 maal het SMIC, met daarbovenop een bijkomende vermindering van 4,05 procentpunten voor de lonen die lager zijn dan of gelijk zijn aan 1,6 maal het SMIC<sup>39</sup>. Om evenwel de verslechtering van de overheidsfinanciën te beperken voor het jaar 2019, een overgangsjaar doordat de twee maatregelen (bijdragevermindering in 2019 en terugbetaling van het CICE van de voorgaande jaren voor een totaal bedrag van ca. 40 miljard euro) werden gecumuleerd, had de regering beslist de bijkomende vermindering uit te stellen tot 1 oktober 2019, waardoor de staat volgens Bruno Le Maire, minister van Economie, een besparing kon realiseren van ongeveer 2 miljard euro<sup>40</sup>. De verhoging van de bijdrageverminderingen met 6 procentpunten voor de lonen lager dan of gelijk aan 2,5 maal het SMIC, van haar kant, heeft wel degelijk plaats in januari 2019.

De effecten van de omvorming van het CICE tot een bijdragevermindering zullen echter nog moeten worden geëvalueerd. De Direction générale du Trésor waarschuwde immers voor de perverse effecten van het nieuwe mechanisme, dat fiscaal neutraal zou zijn voor zowel de economische activiteit als de werkgelegenheid, aangezien een vermindering van de sociale bijdragen, in tegenstelling tot het belastingkrediet, tot een toename van het nettoresultaat en, bijgevolg, tot een stijging van de vennootschapsbelasting leidt. De Medef, van haar kant, had geraamd dat de omvorming van het CICE, op basis van een percentage van 6%, tot een permanente vermindering van de werkgeversbijdragen, zou leiden tot een stijging van de arbeidskosten met ongeveer 7 miljard euro voor de lonen die 1,5 tot

---

<sup>37</sup> Het geheel van bezoldigingen omvat het basisloon, de bezoldiging van overuren, het vakantiegeld, de premies en de voordelen in natura.

<sup>38</sup> Het bedrag wordt gecrediteerd op een speciale subrekening van rekening 64 'Personeelskosten'.

<sup>39</sup> De verlaging met 6 punten betreft de ziekteverzekeringsbijdragen, en de aanvullende verlaging betreft de werkloosheidsverzekering en de aanvullende pensioenregeling.

<sup>40</sup> <http://www.europe1.fr/economie/budget-report-dune-baisse-de-cotisations-patronales-pour-economiser-2-milliards-deuros-3740909>, geraadpleegd op 14/10/2018.

2,5 hoger zijn dan het SMIC; om die reden had ze de intentie sterkere verminderingen van de bijdragen op deze loonschijf te eisen<sup>41</sup>.

#### **De effecten van de omvorming van het CICE op de maximaal beschikbare marge**

Tot dan werd het CICE geboekt in de vorm van niet-productgebonden subsidies in rubriek D.39 van de nationale boekhouding, wat geen enkel effect had op de rubriek betreffende de beloning van werknemers (D.1) in de nationale rekeningen. De omvorming van het CICE tot een permanente werkgeversbijdragevermindering zal daarentegen wel degelijk een impact hebben op de uurloonkostenontwikkeling in Frankrijk, aangezien de beloning van werknemers (D.1) ook bestaat uit de sociale bijdragen ten laste van werkgevers (D.12). Dit heeft tot gevolg dat de omvorming van het CICE tot een bijdragevermindering feitelijk een impact heeft op de berekening van de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling.

Om de geest van de wet van 1996 te respecteren en de impact van deze boekhoudkundige kunstgreep op de berekening van de marge te vermijden, werd de omvorming van het CICE tot een vermindering van de bijdragen geneutraliseerd voor de berekening van de beschikbare marge. In onze vorige ramingen had deze neutralisering tot gevolg dat de maximaal beschikbare marge met ongeveer 0,8 procentpunt toenam (cf. [Bijlage 3](#): Wegwerking van de effecten van de omvorming van het CICE op de loonkostenvooruitzichten in Frankrijk).

Ingevolge de protestbeweging van de “gele hesjes” werden in de loop van het jaar 2019 ook aanzienlijke maatregelen genomen om de koopkracht van de werknemers te verbeteren. Een eerste maatregel bestond in een herwaardering van de activiteitspremie met 90 euro per maand vanaf 1 januari 2019, met als doel een inkomensverhoging van 100 euro per maand in te voeren voor de werknemers met een loon gelijk aan het SMIC. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze activiteitspremie werden ook uitgebreid, waardoor 1,2 miljoen personen meer deze konden ontvangen. In 2019 ontvingen 4,1 miljoen huishoudens de activiteitspremie, goed voor een totaal budget van 8,8 miljard euro (+3,3 miljard in vergelijking met 2018)<sup>42</sup>. Er moet echter worden opgemerkt dat deze maatregel om de koopkracht van de huishoudens met lage inkomens te versterken geen enkele impact heeft op de arbeidskosten, noch op de groei van het brutoloon, aangezien de staat ze rechtstreeks aan de werknemers betaalt.

Naar aanleiding van de beweging van de “gele hesjes” werd een tweede maatregel, een belastingvrijstelling voor overuren van werknemers (met inbegrip van de ambtenaren), die oorspronkelijk gepland was voor 1 september 2019, vervroegd naar 1 januari 2019. Deze maatregel voorziet in een belastingvrijstelling voor overuren voor een netto-inkomen tot 5000 euro. Volgens de regering kon de koopkracht van de werknemers dankzij deze maatregel met 3 miljard euro worden verhoogd<sup>43</sup>.

De derde maatregel die president Emmanuel Macron heeft uitgevaardigd om de koopkracht van de werknemers te verbeteren, betreft de betaling van uitzonderlijke eindejaarspremies. De maatregel komt erop neer dat de ondernemingen premies mogen betalen tot 1000 euro per werknemer van wie het nettoloon max. 3600 euro bedraagt. Deze premie is volledig vrijgesteld van inkomstenbelasting en van alle sociale lasten, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers. Boven dit bedrag wordt het meerbedrag echter onderworpen aan belastingen en bijdragen. Van 10 december 2018 tot 31 maart 2019 hebben ongeveer 5 miljoen werknemers (d.i. een kwart van de werknemers van de privésector)

<sup>41</sup> <https://www.latribune.fr/economie/france/medef-et-gouvernement-s-affrontent-sur-la-transformation-du-cice-749965.html>, geraadpleegd op 27/09/2018.

<sup>42</sup> Cf. website RTL info: <https://www.rtl.be/info/monde/france/heures-sup-primes-csg-les-mesures-d-urgence-post-gilets-jaunes-un-an-apres-1174149.aspx>, geraadpleegd op 18/11/2019.

<sup>43</sup> Cf. website RTL info: <https://www.rtl.be/info/monde/france/heures-sup-primes-csg-les-mesures-d-urgence-post-gilets-jaunes-un-an-apres-1174149.aspx>, geraadpleegd op 18/11/2019.

een premie ontvangen van gemiddeld 400 euro. In totaal heeft ongeveer 20% van de ondernemingen (408.000 vestigingen) deze premies betaald, voor een totaal bedrag van 2,2 miljard euro. Het is de bedoeling dat deze maatregel in 2020 wordt verlengd<sup>44</sup>. Opgemerkt moet worden dat de toekenning van uitzonderlijke premies een impact zal hebben op de groei van de brutolonen en, in mindere mate, op de loonkosten, aangezien die premies zijn vrijgesteld van werkgeversbijdragen, althans tot een bepaald plafond.

Tot slot moet nog een andere belangrijke hervorming worden vermeld die in 2019 in Frankrijk plaatsvond en een impact dreigt te hebben op de arbeidsmarkt: die van de werkloosheidsverzekering. In het licht van een werkloosheidsgraad die nog steeds hoger blijft dan in de andere geavanceerde economieën van de EU (in augustus 2019 bedroeg de werkloosheidsgraad in Frankrijk volgens Eurostat<sup>45</sup> 8,5%, terwijl het Europese gemiddelde (UE28) maar 6,2% bedroeg), kondigde Emmanuel Macron immers een hervorming van de werkloosheidsverzekering aan. Sinds 1 november 2019 is dan ook een eerste reeks van maatregelen m.b.t. de toegang tot en het niveau van de uitkeringen in werking getreden<sup>46</sup>. Ten eerste zien we dat de toegangsvoorwaarden zijn verstrengd, als tegenhanger voor een verlenging van de minimale duur van de uitkering. Om een werkloosheidsuitkering te kunnen ontvangen, moet voortaan in totaal over een periode van 24 maanden ongeveer 6 maanden werk worden verricht (voorheen was dat vier maanden over een periode van 28 maanden). De minimale duur van de uitkering, van zijn kant, werd verhoogd van vier tot zes maanden.

Een andere maatregel die werd ingevoerd in het kader van de hervorming van de werkloosheidsverzekering is gericht naar de werknemers met hoge inkomens, die hun uitkeringen zullen zien dalen. Personen die na 1 november hun baan verliezen en van wie het maandelijks bruto-inkomen hoger is dan 4500 euro zullen immers vanaf de zevende maand 30% inboeten op hun uitkering. Voor personen ouder dan 57 jaar zal dit nieuwe plafond echter niet gelden.

De toegang tot de regeling werd ook uitgebreid tot werknemers die ontslag hebben genomen en tot zelfstandigen in geval van gerechtelijke vereffening. De ontslagnemende werknemers zullen gedurende een periode van minstens vijf jaar voor dezelfde werkgever gewerkt moeten hebben en zullen moeten aantonen dat ze in een beroepsomscholingsproject zitten. Voor de zelfstandigen werd het bedrag van de maandelijks forfaitaire uitkering vastgesteld op 800 euro en zal de uitkering beperkt blijven tot een periode van zes maanden. Alleen zelfstandigen van wie de activiteit in de laatste twee jaar voorafgaand aan de gerechtelijke vereffening een inkomen van ten minste 10.000 euro per jaar heeft gegenereerd, zullen echter recht hebben op een vergoeding.

In 2020 worden nog andere maatregelen ter hervorming van de werkloosheidsverzekering verwacht. Er zal moeten worden nagegaan wat de impact op de werkgelegenheid en de lonen zal zijn van de maatregelen die eind 2019 in werking zijn getreden en van de toekomstige maatregelen. Volgens het Franse ministerie van Arbeid zou de huidige hervorming er normaal toe bijdragen het aantal werkzoekenden met 150.000 tot 250.000 te verminderen en 3,4 miljard euro te besparen in de periode 2019-2021<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Idem, geraadpleegd op 18/11/2019

<sup>45</sup> Website van Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10059850/3-30092019-AP-FR.pdf/4e0b3d04-2ddb-5cac-abab-6ca59818da41>, geraadpleegd op 22/11/2019

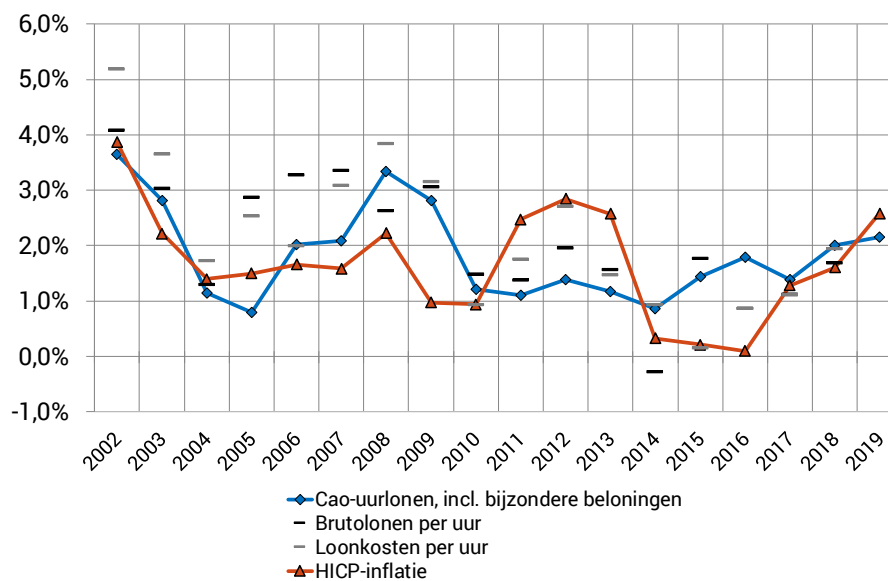
<sup>46</sup> Cf. website van de krant Le Monde: [https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/10/31/reforme-de-l-assurance-chomage-850-000-personnes-touchees-par-le-durcissement-des-regles\\_6017558\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/10/31/reforme-de-l-assurance-chomage-850-000-personnes-touchees-par-le-durcissement-des-regles_6017558_823448.html), geraadpleegd op 22 november 2019

<sup>47</sup> Cf. website van het Franse ministerie van Arbeid: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier\\_presse\\_transformer\\_l\\_assurance\\_chomage\\_0619.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_presse_transformer_l_assurance_chomage_0619.pdf), geraadpleegd op 16/12/2019.

### 4.3 Nederland

Als we de groeipercentages van de cao-lonen voor en na de crisis van 2008 vergelijken (zie onderstaande grafiek), stellen we duidelijk een verschil in dynamiek vast. Na de crisis van 2008 stegen de cao-lonen met 1% tot 2%, terwijl de groeicijfers daarvoor meer schommelden tussen 2% en 4%, met uitzondering van de periode 2004-2005. Deze vertraging van de loonstijging weerspiegelde toen een overeenkomst die in oktober 2003 tussen de regering en de sociale gesprekspartners werd gesloten en die een pakket maatregelen omvatte, waaronder m.n. een bevrozing van de nominale lonen voor 2004-2005 (van het Kaar, 2003).

Grafiek 4-3: Ontwikkeling van het uurloon in Nederland, economie in haar geheel



Noot: De gegevens over de cao-lonen, de uurloonkosten en de brutolonen hebben betrekking op de economie in haar geheel. Bronnen: CPB (2018); CBS; OESO; berekeningen van het secretariaat

Na de crisis heeft de druk vanuit de Europese instellingen de uitvoering van structurele hervormingen in Nederland gestimuleerd, zoals ook in andere landen van de Europese Unie het geval was. Dan werden een aantal maatregelen genomen om het concurrentievermogen van de economie te herstellen en de werkgelegenheid te vrijwaren. Deze waren niet zonder gevolgen voor de groei van de lonen. Zo bereikten de sociale partners en de Nederlandse regering in maart 2009 overeenstemming over een anticrisispakket dat met name een punt over loonmatiging bevatte. Concreet zou de loonstijging niet hoger mogen zijn dan de inflatie, en werd zelfs tot in 2012 een nulgroei van de nominale lonen aanbevolen (de "nullijn") (Freyssinet, 2010). In de periode 2011-2013 ondervonden ook de reële lonen de impact hiervan, want de inflatie overtrof de ontwikkeling van de nominale lonen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019).

Hoewel de arbeidsmarkt vanaf 2013 duidelijke verbeteringen vertoonde, zijn de lonen in de landen van de eurozone van 2013 tot 2017 slechts matig gestegen en werden de ontwikkelingsvooruitzichten in deze periode overigens ruimschoots overschat (Nickel, 2019). Dit was ook het geval in Nederland, waar de loonstijging relatief laag was en de arbeidsmarkt parallel hiermee geleidelijk aan onder druk kwam te staan. Sinds 2014 kende de werkgelegenheidsgraad in Nederland immers een positieve ontwikkeling, terwijl de werkloosheidsgraad aanzienlijk daalde, nl. van 8% in 2014 tot 4,4% eind 2017 (Internationaal Monetair Fonds, 2018). In vergelijking met de geavanceerde economieën van de Europese Unie behoorde de loonontwikkeling in Nederland nochtans tot de laagste (Ibid., 2018).



Om deze loonontwikkeling in Nederland te begrijpen, kunnen verschillende verklaringen worden gegeven. Ten eerste past de bescheiden loonstijging, zoals in de meeste geavanceerde economieën, in een context van zwakkere productiviteitsgroei na de crisis van 2008. Daar komt nog bij dat de inflatie relatief laag is. Deze twee factoren lijken de afgelopen jaren in belangrijke mate te hebben bijgedragen aan de loonmatiging (Internationaal Monetair Fonds, 2018).

Voorts zouden ook andere factoren hierin een rol spelen. Zo ziet het ernaar uit dat er op het vlak van loonmatiging "*spillovereffecten*" optreden tussen landen die rechtstreekse handelsconcurrenten zijn. Dat zou meer bepaald het geval zijn in de kleine open economieën. Zo zou een beleid van loonmatiging in een of meer grote landen leiden tot een lage binnenlandse loonontwikkeling in een ander, kleiner concurrerend land. In die zin blijkt uit een recente studie van het Internationaal Monetair Fonds (Zhang, 2019) dat de Duitse lonen een directe en langdurige impact hebben op de lonen in Oostenrijk en Nederland, die beide nauwe handelsbetrekkingen met Duitsland hebben. Duitsland is immers de eerste handelspartner van Nederland, met een kwart van de Nederlandse export die bestemd is voor Duitsland, maar het is ook zijn belangrijkste concurrent op de Europese markt.

Hoewel de loonstijging in Nederland in het algemeen hetzelfde patroon volgt als in Duitsland, stellen we echter vast dat de lonen in Nederland in de periode na de crisis nog gematigder stegen dan in Duitsland, ondanks het feit dat de twee landen een vergelijkbare tendens hebben gekend in termen van productiviteitsgroei, werkgelegenheidsgroei en inflatievooruitzichten (Nederlandsche Bank, 2019). Niettemin heeft de Duitse economie zich volgens De Nederlandsche Bank sneller en sterker hersteld dan de Nederlandse (Nederlandsche Bank, 2019). Bovendien heeft de Nederlandse bouwsector een zware klap gekregen, maar werd de bouwsector in Duitsland er niet door getroffen (Ibid., 2019).

Een ander kenmerk van de Nederlandse arbeidsmarkt is de hoge mate van flexibiliteit, wat een extra verklaring kan zijn voor de lage loonontwikkeling in Nederland, ondanks de herneming van de economische groei (Internationaal Monetair Fonds, 2018). Nederland telt immers een groot aantal "flexibele" werknemers (Nederlandsche Bank, 2018), bv. werknemers met een contract van bepaalde duur en zelfstandige werknemers. Het aandeel van de inkomens van die laatsten in de totale arbeidsinkomens is in Nederland overigens hoger dan in andere geavanceerde economieën van de Europese Unie (Ibid., 2018). Volgens de *Nederlandsche Bank* hebben flexibele werknemers niet alleen minder werkzekerheid, maar krijgen ze ook minder hoge lonen. Uit gegevens van *Statistics Netherlands* (CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek) blijkt namelijk dat het uurloon van een werknemer met een flexibel contract gemiddeld twee derde bedraagt van dat van een werknemer met een contract van onbepaalde duur, terwijl de lonen van uitzendkrachten en "on call-werknemers" nog iets lager zijn dan die van andere soorten flexibele werknemers (Ibid., 2018).

Om dit verschijnsel te begrijpen is het interessant te kijken naar de kenmerken van de individuen die de groep van flexibele arbeidskrachten vormen. Daarvan zijn velen relatief jonge werknemers en/of werknemers met een minder hoog onderwijsniveau. Toch lijken er bij gelijke leeftijd en gelijk opleidingsniveau nog steeds loonverschillen te bestaan tussen werknemers met een contract van onbepaalde duur en flexibele werknemers. Zo bedroeg bijvoorbeeld het gemiddelde brutojaarinkomen van werknemers met een flexibel contract in 2014 volgens de gegevens van het CBS tussen 51% en 83% van dat van een werknemer met een contract van onbepaalde duur (De Nederlandsche Bank, 2018). Hieruit kan bijgevolg worden afgeleid dat de toegenomen flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen jaren heeft geleid tot een relatief hogere groei van de minder goed betaalde banen, waardoor het niveau van het gemiddelde brutoloon is gedaald (Ibid., 2018). Het gaat hier dus wel degelijk om een compositie-effect van de arbeidskrachten.

De Europese Raad heeft ook gewezen op de toenemende versnippering van de arbeidsmarkt en op een toename van het aantal zelfstandigen als redenen voor de lage loonstijging in Nederland (Council of the European Union, 2018). Gegevens van het CBS (in Nederlandsche Bank, 2019, "*Economic and Development Outlook*") ondersteunen deze beweringen en geven aan dat in de periode 2011-2016 voornamelijk flexibele banen werden gecreëerd, terwijl een nettoverlies aan banen met een contract van onbepaalde duur werd opgetekend. Pas sinds het tweede kwartaal van 2017 kan onder de nieuw gecreëerde banen een groter aandeel van contracten van onbepaalde duur dan van flexibele banen worden waargenomen, wat sinds de crisis van 2008 niet meer het geval was (Ibid., 2019).

Opgemerkt moet worden dat vanaf 1 januari 2020 een "*Wet arbeidsmarkt in balans*" (WAB) in werking is getreden om deze versnippering van de Nederlandse arbeidsmarkt te beperken. Er werden ook maatregelen ingevoerd om de aanwerving van werknemers met een contract van onbepaalde duur te faciliteren en de flexibiliteit van de contracten in te perken. Onder de nieuwe wet wordt het voortaan aantrekkelijker voor werkgevers om een werknemer voor onbepaalde duur aan te werven, aangezien de werkgeversbijdragen voor de financiering van de werkloosheidsverzekering (cf. de Nederlandse "*Werkloosheidswet*", WW) lager zullen zijn dan voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur<sup>48</sup>.

Wat meer in het algemeen de beloning van werknemers betreft, wijst de *Nederlandsche Bank* erop dat ze de afgelopen jaren ook een beperkte groei heeft gekend, vanwege de lage groei van de cao-lonen, maar ook vanwege een negatieve loondrift (Nederlandsche Bank, 2019). Ondanks de opleving van de inflatie vanaf het derde kwartaal van 2016, gecombineerd met een zeer lage werkloosheidsgraad en een hoge vacaturegraad, is de nominale beloning per capita in 2016 met slechts 1,2% gestegen en in 2017 met 1,7%, wat nog steeds onder de verwachtingen blijft, zoals de Europese Commissie in haar verslag van 2018 over Nederland (European Commission, 2018) aangeeft. Hoewel de lage groei van de cao-lonen deels wordt verklaard door een lage productiviteitsgroei en een lage inflatie, zoals hierboven al werd vermeld, is de *Nederlandsche Bank* van mening dat de gematigde loonontwikkeling ook kan worden toegeschreven aan een verzwakking van de onderhandelingspositie van de werknemers. Die zou te wijten zijn aan drie verschijnselen: de mondialisering, de technologische innovatie en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. In die zin is de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) van oordeel dat de rol van de sociale dialoog in Nederland in de loop van de tijd is uitgehold, door een daling van de syndicaliseringsgraad. De langzame maar gestage flexibilisering van de arbeidsmarkt is een van de factoren die worden genoemd om de daling van de syndicaliseringsgraad en, uiteindelijk, een vorm van verzwakking van de positie van de werknemersvertegenwoordigers in de sociale dialoog te verklaren (Dekker et al., 2017; van Oorschot, 2006).

De lage loonstijging en de toegenomen arbeidsflexibiliteit, ondanks een onder druk staande arbeidsmarkt, zorgden in Nederland niettemin voor sociale spanningen, vooral vanaf 2017. Het *Centraal Bureau voor de Statistiek* (CBS) stelde immers een stijging van het aantal sociale conflicten in het land vast. In 2017 werden 32 stakingen geregistreerd, d.i. het hoogste aantal sinds 1989 (Eurofound, 2018). Ook het aantal stakingsdagen is sterk toegenomen in vergelijking met het jaar daarvoor (306.000 dagen in 2017, tegenover 190.000 dagen in 2016). De meest getroffen sectoren waren de verwerkende industrie, gevolgd door de sectoren transport en logistiek, waar de belangrijkste eisen betrekking hadden op de arbeidsvoorwaarden en de lonen. In oktober 2017 ging ook de onderwijssector, en meer in het bijzonder het basisonderwijs, in staking en eiste het hogere lonen (Ibid., 2018).

---

<sup>48</sup> Voor meer informatie over de '*Wet arbeidsmarkt in balans*': <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>.

Deze mobilisaties lijken een impact te hebben gehad, aangezien in 2018 de loontendens begint om te buigen, met een stijging van de cao-lonen van +2,1% in 2018, die de stijging van de consumentenprijzen (+1,7%) overtreft. Gezien de zeer lage werkloosheidsgraad, een groot aantal vacatures en een groeiend tekort aan arbeidskrachten blijft deze loonstijging volgens het *Centraal Bureau voor de Statistiek* (CBS, 2019) echter gematigd. Voor 2019 zet de opwaartse tendens zich afgaande op de recente cao's voort en de verwachting is dat de cao-lonen met 3,1% zullen stijgen, ondanks de vraag van de FNV ("Federatie Nederlandse Vakbeweging"), de belangrijkste Nederlandse vakbond, om een verhoging van 5% toe te kennen (ETUI, 2019). Deze hogere eisen van de vakbonden voor verhogingen worden gerechtvaardigd door een historisch lage werkloosheidsgraad van 3,4% in 2019, volgens de vooruitzichten van het Centraal Planbureau (CPB), waardoor een opwaartse druk wordt uitgeoefend op de lonen. In zijn macro-economische vooruitzichten raamt het *Centraal Planbureau* (CPB) overigens dat de werkloosheidsgraad in 2020 zeer laag zal blijven (3,5%). Bijgevolg kan voor volgend jaar een sterkere stijging van de lonen worden verwacht (Centraal Planbureau, 2019). In de overheidssector was de loonstijging in 2018 hoger dan in de privésector (+3% in de tweede helft van 2018) (Raad van de EU, 2019). Wat de ambtenaren van de centrale overheid betreft, werd besloten tot een nominale verhoging van 7% in twee jaar tijd, terwijl na de mobilisaties van 2017 ook de sector van het basisonderwijs extra middelen ontving voor loonsverhogingen.

Volgens de recente projecties van de *Nederlandsche Bank* (2019) zullen de spanningen op de arbeidsmarkt in de nabije toekomst sterker worden gevoeld en zal de stijging van de beloning per werknemer oplopen van 1,8% in 2018 tot 3,8% in 2021. Deze spanningen impliceren immers dat meer ondernemingen premies zullen betalen en dat de groei van de werkgelegenheid zal verschuiven naar banen met een gemiddeld hoger loonniveau (Ibid., 2019). Het vooruitzicht van een stijging van de inflatie zal ook een impact hebben op de stijging van de beloning van werknemers.

In zijn vooruitzichten voor het jaar 2020 (cf. "*Macro Economische Verkenning 2020*") raamt het *Centraal Planbureau* ook dat de groei van de lonen zich in 2019 en 2020 zal voortzetten, gezien de druk op de arbeidsmarkt. Ze zal echter relatief gematigd blijven als gevolg van de zwakke productiviteitsgroei en de lage onderliggende inflatie. Vergeleken met de voorgaande jaren zal de inflatie naar verwachting echter toch stijgen door een verhoging van de indirecte belastingen en een gelijktijdige verlaging van de inkomstenbelasting. Deze twee maatregelen zullen zich gedeeltelijk vertalen in een verhoging van de lonen. Daarnaast ziet het ernaar uit dat het compositie-effect, dat wordt gekenmerkt door de toetreding tot de arbeidsmarkt van veel lager betaalde werknemers, in de eerste helft van 2019 zal afnemen, omdat het aantal gewerkte uren in tijdelijke jobs is gedaald. Rekening houdend met al deze verschillende factoren voorspelt het *Centraal Planbureau* dan ook een stijging van de lonen in ondernemingen van 3,1% in 2019 en van 3,0% in 2020.

Tot slot herinneren we eraan dat, hoewel de druk van de Europese instellingen de tenuitvoerlegging van structurele hervormingen in Nederland in de jaren na de crisis van 2008 heeft aangemoedigd, de recente verklaringen over de loonontwikkeling heel anders waren, met het oog op het herstel van het evenwicht in de eurozone. In zijn specifieke aanbevelingen voor 2018 had de Europese Raad Nederland immers verzocht de voorwaarden te scheppen om de stijging van de reële lonen te bevorderen, en herinnerde hij eraan dat de reële lonen in 2017 weliswaar met 1,6% stegen, maar dat hun groei in 2018 uitkwam op slechts 0,1% (Raad van de EU, 2018). In 2019 gaan de aanbevelingen van de Raad van de Europese Unie opnieuw in deze richting, aangezien hij een verhoging van de lonen en een versterking van het gezinsinkomen aanmoedigt om de binnenlandse vraag te ondersteunen (Raad van de EU, 2019).

## 5. Bijlagen

### 5.1 *Bijlage 1: Details van de beschikbare vooruitzichten*

#### 5.1.1 **Voorstelling van de bronnen van de vooruitzichten voor de referentielidstaten**

##### *Nationale vooruitzichten*

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

De nationale vooruitzichten voor Frankrijk (DG Trésor, Projet de Loi de Finances pour 2020) verstrekken enkel vooruitzichten van de kosten per persoon of per voltijdequivalent (vte), maar geen vooruitzicht van de gemiddelde arbeidsduur. Deze vooruitzichten steunen op een model. Dat betekent dat eerst coëfficiënten worden geraamd door van kosten per persoon (of per vte) een regressie toe te passen op een aantal verklarende variabelen (werkloosheidsgraad, productiviteit...). Vervolgens worden die coëfficiënten toegepast op de vooruitzichten van die verklarende variabelen teneinde een vooruitzicht van de kosten per persoon (of per vte) te verkrijgen. De waarde van de coëfficiënten wordt dus ten dele bepaald door de ontwikkeling van de onderliggende arbeidsduur tijdens de ramingsperiode. Om een vooruitzicht van de uurloonkosten te verkrijgen, moet de ontwikkeling van de loonkosten per persoon of per voltijdequivalent dus worden gecorrigeerd voor de arbeidsduurtendens (per persoon of per vte) tijdens de ramingsperiode.

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

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

##### **OESO**

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

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

In 2015 had de desk Frankrijk gepreciseerd dat het vooruitzicht van de kosten per persoon moest worden gecorrigeerd voor de ontwikkeling van de gemiddelde arbeidsduur om voor Frankrijk een vooruitzicht van de kosten per uur te verkrijgen. Die variabele wordt evenwel niet meer gepubliceerd.

Desk Frankrijk heeft ons echter bevestigd dat de hypothese van een constante arbeidsduur tijdens de ramingsperiode een redelijke hypothese was.

### **EC**

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

Voorts ontwikkelt de EC bepaalde hypothesen over de arbeidsduur:

- Wat de vooruitzichten voor Duitsland betreft, blijkt dat het vooruitzicht betrekking heeft op een maandloon dat gebaseerd is op de collectieve overeenkomsten. Het vooruitzicht m.b.t. de kosten per persoon moet worden gecorrigeerd voor de ontwikkeling van de gemiddelde arbeidsduur van de loontrekkers om een vooruitzicht m.b.t. de loonkosten te verkrijgen. De ontwikkeling van de gemiddelde arbeidsduur van de loontrekkers kan worden geraamd met het vooruitzicht m.b.t. de variabele “Average hours worked per person employed” die ook door de EC wordt gepubliceerd.
- Voor Nederland en Frankrijk is het vooruitzicht van de EC m.b.t. de “Nominal compensation per employee” in realiteit een vooruitzicht van de loonkosten per voltijdequivalent. Bovendien gaat de EC uit van de hypothese dat de arbeidsduur van een voltijdequivalent constant is in het vooruitzicht voor Frankrijk en Nederland. Deze vooruitzichten kunnen dus worden beschouwd als vooruitzichten van de uurloonkosten.

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

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

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

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

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

### 5.1.2 Gebied waarop de vooruitzichten voor de referentielidstaten betrekking hebben

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

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

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

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

Voor de vooruitzichten die de economie in haar geheel bestrijken, heeft het secretariaat een methodologie ontwikkeld om, op basis van de beschikbare gegevens over de ontwikkeling van de loonkosten in de overheidssector, een loonkostenvooruitzicht voor de privésector te reconstrueren. Voor de details van deze methodologie verwijzen we naar de nota [CCE 2020-0564](#) « Construction de prévisions de coût salarial horaire pour le secteur privé dans les États membres de référence ».

### 5.1.3 Gedetailleerde vooruitzichten 2019-2020

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

	2019				2020			
	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken
<b>Duitsland</b>	3,3%	3,3%	2,9%	3,2%	2,6%	2,5%	2,3%	2,3%
<b>Nederland</b>	3,1%	2,5%	2,7%	nd	3,0%	3,2%	2,9%	nd
<b>Frankrijk</b>	-0,1%	-0,2%	0,6%	-0,2%	1,6%	1,4%	2,0%	1,6%

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

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

	2019				2020			
	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken
<b>Duitsland</b>	3,4%	3,5%	2,9%	3,4%	2,2%	2,6%	2,3%	2,4%
<b>Nederland</b>	3,1%	2,5%	2,7%	nd	3,0%	3,2%	2,9%	nd
<b>Frankrijk</b>	-0,1%	-0,2%	0,6%	-0,2%	1,6%	1,4%	2,0%	1,6%

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

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

	2019				2020			
	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken	Nationale vooruitzichten	EC	OESO	Nationale banken
<b>Duitsland</b>	3,4%	3,5%	2,9%	3,4%	2,2%	2,6%	2,3%	2,4%
<b>Nederland</b>	3,0%	2,2%	2,5%	2,8%	3,0%	3,2%	2,8%	3,2%
<b>Frankrijk</b>	-0,3%	-0,5%	0,5%	-0,6%	1,8%	1,5%	2,1%	1,7%

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

**Tabel 5-5: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2019-2020, privésector (NBB)**

	2019	2020	2019-2020
<b>Groei van de uurloonkosten</b>	2,5%	1,6%	4,1%
<b>Bruto-uurlonen</b>	2,6%	1,6%	4,2%
<b>Indexering</b>	1,8%	1,0%	2,9%
<b>Verhogingen exclusief indexering</b>	0,7%	0,5%	1,3%
<b>Cao-verhogingen (1)</b>	0,7%	0,4%	1,1%
<b>Wagedrift (2)</b>	0,1%	0,1%	0,2%
<b>Effect van de werkgeversbijdragen (3)</b>	-0,1%	0,0%	-0,1%

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

Bron: Economisch Tijdschrift, december 2019, Nationale Bank van België

Tabel 5-6: Vooruitzichten m.b.t. de ontwikkeling van de uurloonkosten in België in 2019-2020, privésector (FPB)

	2019	2020	2019-2020
<b>Groei van de uurloonkosten</b>	2,2%	1,5%	3,7%
<b>Bruto-uurlonen</b>	2,4%	1,6%	4,0%
<b>Indexering</b>	1,8%	1,1%	2,9%
<b>Verhogingen exclusief indexering</b>	0,6%	0,5%	1,1%
<b>Cao-verhogingen (1)</b>	nd	nd	nd
<b>Wagedrift (2)</b>	nd	nd	nd
<b>Effect van de werkgeversbijdragen (3)</b>	-0,2%	-0,1%	-0,3%

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

Bron: Economische begroting, februari 2020, Federaal Planbureau



## 5.2 Bijlage 2: Keuze van de vooruitzichten die werden gebruikt voor de berekening van de loonkostenhandicap

Voor alle details over de beginselen die werden gevolgd voor de selectie en de aggregatie van de vooruitzichten die daadwerkelijk werden gebruikt voor de berekening van de loonkostenhandicap verwijzen we naar de nota CRB 2017-2358 "Methodologie voor de aggregatie van de vooruitzichten met betrekking tot de uurloonkosten".

### Vooruitzichten voor 2019 in de referentielidstaten en in België

Tabel 5-7: Aantal beschikbare kwartalen van de nationale rekeningen m.b.t. de loonmassa om het vooruitzicht voor 2019 in de referentielidstaten op te bouwen

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

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

Tabel 5-8: Vooruitzichten in België en in de referentielidstaten die werden gebruikt voor 2019 (na eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk)

	2019	
	Groei ULK	Selectie
Duitsland	3,4%	Mediaan EC-OESO-NB => NB
Nederland	2,6%	Gemiddelde centrale vooruitzichten nationale bron-EC-OESO-NB => Gemiddelde OESO-NB
Frankrijk	-0,3%	Mediaan EC-OESO-NB => EC
Gemiddelde referentielanden	2,0%	
België (voor eliminatie van de effecten van de taxshift)	2,3%	Gemiddelde NBB-FPB
België (na eliminatie van de effecten van de taxshift)	2,5%	Gemiddelde NBB-FPB

Bronnen: Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, EC, OESO, nationale centrale banken, FPB, NBB

Voor de referentielidstaten houden we rekening met de vooruitzichten voor het lopende jaar die op ten minste twee waarnemingskwartalen m.b.t. de loonmassa gebaseerd zijn. De verschillen tussen de vooruitzichten die op ten minste twee waarnemingskwartalen m.b.t. de loonmassa zijn gebaseerd, zijn toe te schrijven aan uiteenlopende hypothesen over de ontwikkeling van de conjunctuur in de laatste maanden van het jaar, zoals bv. de dynamieken op de arbeidsmarkt.

Voor België nemen we voor 2019 het rekenkundig gemiddelde van de vooruitzichten van de NBB en het FPB. De twee instellingen hebben immers verschillende hypothesen over het gebruik van de maximale marge voor het huidige IPA en verschillende ramingen van de impact van de werkgeversbijdragen.

### Vooruitzichten voor 2020 in de referentielidstaten en in België

Tabel 5-9: Vooruitzichten in België en in de referentielidstaten die werden gebruikt 2020 (na eliminatie van het effect van het CICE in Frankrijk)

	2020	
	Groei ULK	Selectie
Duitsland	2,3%	Gemiddelde centrale vooruitzichten nationale bron-EC-OESO-NB => Gemiddelde OESO-NB
Nederland	3,1%	Gemiddelde centrale vooruitzichten nationale bron-EC-OESO-NB => Gemiddelde nationale bron-NB
Frankrijk	3,8%	Gemiddelde centrale vooruitzichten nationale bron-EC-OESO-NB => Gemiddelde nationale bron-NB
<b>Gemiddelde referentielanden</b>	3,0%	
<b>België (voor eliminatie van de effecten van de taxshift)</b>	1,5%	Gemiddelde NBB-FPB
<b>België (na eliminatie van de effecten van de taxshift)</b>	1,5%	Gemiddelde NBB-FPB

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

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

Het CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) is een algemene maatregel die in 2013 werd genomen om de arbeidskosten te verlagen. De regering heeft besloten het CICE vanaf 2019 in twee fasen om te vormen tot een permanente verlaging van de sociale werkgeversbijdragen voor de lage lonen. Vanaf 1 januari 2019 zullen de werkgeversbijdragen met 6 procentpunten worden verlaagd voor alle lonen die niet meer dan 2,5 keer het SMIC bedragen. Vanaf 1 oktober 2019 komt er een tweede verlaging voor de lonen die minder dan 1,6 keer het SMIC bedragen. Deze bijkomende verlaging zal tot 3,9 punten op het niveau van het SMIC gaan<sup>49</sup>.

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

Voorts heeft de omvorming van het CICE geen impact op de loonkosten die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de historische loonkostenhandicap<sup>50</sup>. Deze loonkosten bevatten immers ook de loonsubsidies. De vermindering van de loonsubsidies verhoogt dus het peil van de loonkosten, terwijl de bijdrageverlagingen datzelfde peil doen dalen. Beide bewegingen compenseren elkaar.

De inaanmerkingneming van de bijdrageverlagingen door de omvorming van het CICE voor de berekening van de maximaal beschikbare marge heeft deze laatste verkleind, terwijl de loonkosten die gelden voor de berekening van de historische loonkostenhandicap niet werden beïnvloed door de omvorming van het CICE. Die verkleining van de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020 zou minder sterke stijgingen van de brutolonen dan in de referentielidstaten hebben meegebracht en zou bijgevolg de historische handicap hebben doen dalen.

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

Om de geest van de wet van 1996 na te leven werd de omvorming van het CICE tot een verlaging van de werkgeversbijdragen dan ook geneutraliseerd voor de berekening van de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020. Om deze neutralisatie een blijvend karakter te geven, moet het bedrag van het

---

<sup>49</sup> Zie punt 4.2 voor meer details.

<sup>50</sup> De wet heeft de CRB de opdracht gegeven om de omvang van de historische loonkostenhandicap te bepalen. Tot op vandaag werd nog geen akkoord gevonden over een methode om deze historische handicap te berekenen. De leden van de CRB zijn het wel eens geworden over het concept 'loonkosten' dat voor de berekening van de historische loonkostenhandicap in aanmerking moet worden genomen. Het gaat om de definitie van de absolute loonkostenhandicap waarin de wet voorziet, nl. de deling van de loonkosten van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren.

CICE vanaf 2018 worden gecorrigeerd voor de loonkosten die worden gebruikt om de loonkostenhandicap te berekenen.

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

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

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

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

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

Bronnen: Comité de suivi du CICE 2018, France Stratégie

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

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

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

	2019v	2020v	2019-2020v
<b>Uurloonkosten niet gecorrigeerd voor het CICE</b>	-0,5%	1,7%	1,2%
<b>Uurloonkosten gecorrigeerd voor het CICE</b>	-0,3%	3,8%	3,5%

Noten: De niet voor het CICE gecorrigeerde uurloonkosten werden voor 2019 verkregen op basis van het vooruitzicht van de Europese Commissie en voor 2020 op basis van het gemiddelde DG Trésor-Banque de France (zie punt 5.2 bijlage 2), gecorrigeerd om rekening te houden met de impact van de openbare sector. De correctie werd uitgevoerd op basis van de verwachte CICE-uitgaven, zie bovenstaande tabel.

Bron: secretariaat CRB

De niet-gecorrigeerde loonkosten dalen met 0,5% in 2019 door de verlaging van de werkgeversbijdragen. De gecorrigeerde loonkosten dalen iets minder (-0,3%) omdat de verwachte CICE-uitgaven in 2019 iets lager liggen dan in 2018. In 2020 stijgen de gecorrigeerde loonkosten veel meer (+3,8%) dan de niet-gecorrigeerde (+1,7%) door de afschaffing van het CICE. In totaal verhoogt de correctie de gecumuleerde stijging 2019-2020 met 2,3 procentpunten.

Voor de berekening van de loonkostenhandicap in de toekomst zal de correctie van de loonkosten voor de omzetting van het CICE vanaf 2018 gebaseerd zijn op de waargenomen CICE-uitgaven, naarmate ze worden gepubliceerd.

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

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

Op basis van een methodologie die werd opgesteld door een werkgroep die bestond uit het INR, de NBB, het FPB en de RSZ<sup>51</sup>, heeft de RSZ heeft daartoe een raming van de kostprijs van de taxshift in de privésector gemaakt in termen van minder geïnde sociale werkgeversbijdragen voor de jaren 2016 tot 2020. Deze kostprijs is de geraamde kostprijs voor elk van die jaren van de taxshift 2016-2020 waarop de maatregelen uit het competitiviteitspact van 2016<sup>52</sup> in mindering zijn gebracht. Door dat bedrag toe te voegen aan de loonmassa D1 die wordt gepubliceerd in de nationale rekeningen, kan de ontwikkeling van de uurloonkosten voor 2016 en de jaren daarna worden herberekend zonder rekening te houden met de effecten van de taxshift overeenkomstig de wet.

Hoewel er geen nieuwe taxshiftmaatregelen m.b.t. de werkgeversbijdragen zijn voor 2019 en 2020, heeft de taxshift niettemin een impact op de groei van de uurloonkosten (Tabel 5-12 en Tabel 5-13).

De verklaring daarvoor is dat het effect van de taxshift wordt berekend als het verschil tussen de werkgeversbijdragen die nu worden geïnd (op basis van de parameters in het kader van de taxshift) en de werkgeversbijdragen die zouden zijn geïnd op basis van de parameters van het Competitiviteitspact 2016 van de regering-di Rupo.

Het Competitiviteitspact bestond immers in een verhoging van een vast bedrag van de forfaitaire verlaging van de werkgeversbijdragen en in een verhoging van een vast bedrag van het lagelonenplafond waaronder bijkomende bijdrageverlagingen worden toegepast. Welnu, met een forfaitaire verlaging is het bedrag van de verlaging alsmaar minder belangrijk t.a.v. de brutoloonmassa. De werkgeversbijdragen stijgen m.a.w. sneller dan de brutoloonmassa. De taxshift, van zijn kant, bestond in een verlaging van de nominale bijdragevoeten en in een afschaffing van de forfaitaire verlaging, met behoud van de verlagingen voor lage lonen.

Het feit dat er in het huidige kader van de taxshift geen forfaitaire verlaging meer is, heeft dus tot gevolg dat, voor dezelfde stijging van de brutoloonmassa, de werkgeversbijdragen minder snel stijgen dan wat het geval zou zijn geweest in het kader van het Competitiviteitspact. De stijging van de uurloonkosten (brutolonen + werkgeversbijdragen) zou in het kader van het Competitiviteitspact derhalve groter zijn geweest dan in het huidige kader. In de periode 2019-2020 bedraagt dit verschil 0,18 procentpunt. Als de effecten van de taxshift worden weggewerkt, bedraagt de voorspelde groei van de ULK's excl. indexering in België bijgevolg 1,16% in de periode 2019-2020 (Tabel 2-5).

<sup>51</sup> Voor meer details over deze methodologie, zie "Wegwerking ex ante en ex post van de effecten van de taxshift uit de berekening van de ontwikkeling van de loonkosten" (CRB 2018-1782).

<sup>52</sup> Dit pact werd nooit toegepast en de middelen die ervoor werden uitgetrokken, werden bestemd voor de financiering van de taxshift 2016-2020.

**Tabel 5-12: Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016 en in de jaren daarna - vooruitzichten NBB**

D1 (mijoenen euro's)	Bron	2016	2017	2018	2019v	2020v
D1 voor wegwerking van de effecten van de taxshift	INR, NBB	158244	164062	169823	176174	180462
Korstprijns taxshift zonder competitiviteitspact (gecumuleerd bedrag)	RSZ	1176	1807	2435	2804	2921
D1 na wegwerking van de effecten van de taxshift		159420	165868	172258	178977	183383

Stijging D1	2016	2017	2018	2019v	2020v
Voor wegwerking van de effecten van de taxshift	1,6%	3,7%	3,5%	3,7%	2,4%
Na wegwerking van de effecten van de taxshift	2,3%	4,0%	3,9%	3,9%	2,5%

Stijging ULK's	2016	2017	2018	2019v	2020v
Voor wegwerking van de effecten van de taxshift	-0,4%	1,3%	1,5%	2,5%	1,6%
Nawegwerking van de effecten van de taxshift	0,4%	1,7%	1,8%	2,6%	1,6%

Noot: de berekening van de kostprijs van de taxshift zonder het competitiviteitspact voor 2016 wordt uitvoerig belicht in de nota RSZ (2017), die voor 2017 in de nota RSZ (2018) en die voor 2018, 2019 en 2020 in de nota RSZ (2019).

**Tabel 5-13: Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016 en in de jaren daarna - vooruitzichten FPB**

D1 (mijoenen euro's)	Bron	2016	2017	2018	2019v	2020v
D1 voor wegwerking van de effecten van de taxshift	INR, FPB	158244	164062	169823	175936	180687
Korstprijns taxshift zonder competitiviteitspact (gecumuleerd bedrag)	RSZ	1176	1807	2435	2804	2921
D1 na wegwerking van de effecten van de taxshift		159420	165868	172258	178740	183607

Stijging D1	2016	2017	2018	2019v	2020v
Voor wegwerking van de effecten van de taxshift	1,6%	3,7%	3,5%	3,6%	2,7%
Na wegwerking van de effecten van de taxshift	2,3%	4,0%	3,9%	3,8%	2,7%

Stijging ULK's	2016	2017	2018	2019v	2020v
Voor wegwerking van de effecten van de taxshift	-0,4%	1,3%	1,5%	2,2%	1,5%
Nawegwerking van de effecten van de taxshift	0,4%	1,7%	1,8%	2,3%	1,5%

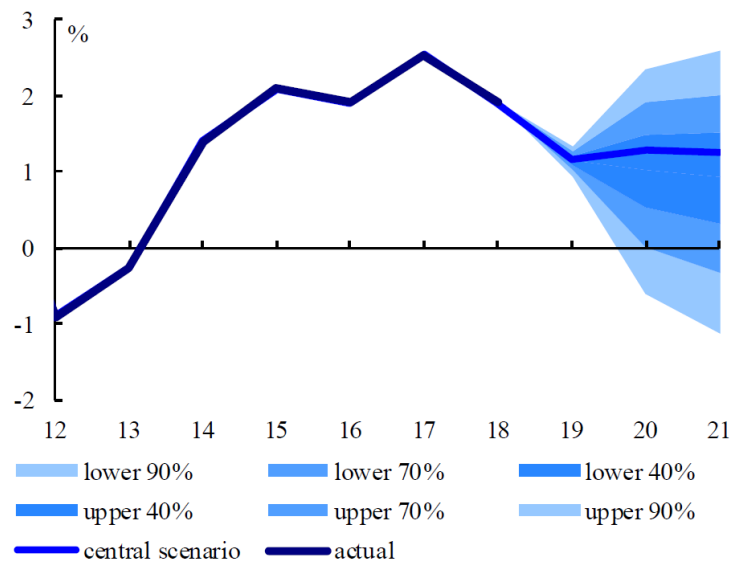
Noot: de berekening van de kostprijs van de taxshift zonder het competitiviteitspact voor 2016 wordt uitvoerig belicht in de nota RSZ (2017), die voor 2017 in de nota RSZ (2018) en die voor 2018, 2019 en 2020 in de nota RSZ (2019).

**Tabel 5-14: Vooruitzichten m.b.t. de loonkostenhandicap rekening houdend met de effecten van de taxshift voor de jaren 2016 tot 2020**

	2016	2017	2018	2019p	2020p
België / Duitsland	105,7	104,5	103,1	102,1	101,3
België / Nederland	92,0	92,5	92,2	91,9	90,5
België / Frankrijk	96,8	95,6	94,6	97,0	94,9
België/ Gemid-3	100,6	99,6	98,5	98,8	97,5

## 5.5 Bijlage 5: Onzekerheden omtrent de verschillende groeivoorzichten

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

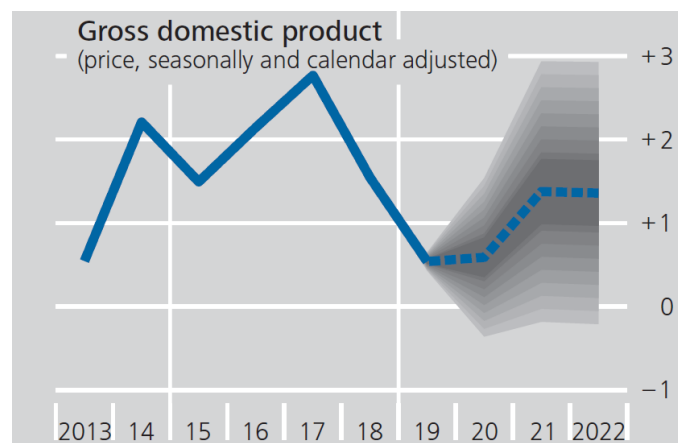


Bron: EC (European Economic Forecast, Herfst 2019)

De vooruitzichten van de JEF achten het 68% waarschijnlijk dat de Duitse groei in 2019 zal uitkomen tussen 0,3% en 0,7%. Voor 2020 ligt dit betrouwbaarheidsval van 68% tussen -0,3% en 2,5%.

De Bundesbank acht de kans dat het Duitse bbp lager zal zijn dan voorzien in hun referentiescenario groter dan de kans dat ze hoger zou uitvallen. Voor de consumptieprijzen ziet ze meer evenwichtige risico's, o.a. gelet op mogelijke bijkomende maatregelen om de klimaatopwarming tegen te gaan.

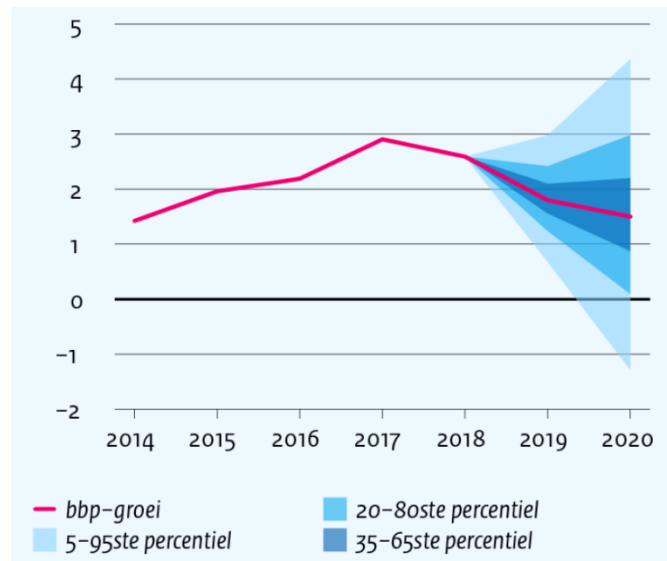
Grafiek 5-2: Onzekerheid omtrent de vooruitzichten van de groei van het Duitse bbp van de Bundesbank (jaarlijkse groei in %)



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

Bron: Bundesbank

De Franse nationale bank meent dat de opwaartse en neerwaartse risico's t.a.v. hun groeiscenario in evenwicht zijn.

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

Bron: CPB (Macro Economische Verkenning 2020)



## 5.6 Bijlage 6: Bijkomende tabellen

Tabel 5-15: Loonkostenhandicap 1996-2020 na wegwerking van de effecten van de taxshift (1996=100)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019p	2020v
<b>België/ Duitsland</b>	100,0	101,1	101,7	102,9	100,2	102,0	104,6	103,4	105,6	106,6	110,4	113,3	115,1	114,6	114,8	114,3	113,1	113,0	111,5	108,8	106,5	105,6	104,6	103,7	102,9
<b>België/ Nederland</b>	100,0	99,4	97,2	96,2	90,8	91,9	90,9	88,5	89,5	89,2	90,3	90,6	90,9	91,0	91,2	91,4	91,8	92,6	92,5	92,9	92,7	93,5	93,5	93,4	92,0
<b>België/ Frankrijk</b>	100,0	101,1	101,1	102,9	99,8	100,0	99,1	97,4	97,4	96,7	95,2	97,6	99,7	100,5	99,0	99,2	99,8	99,5	98,9	98,1	97,5	96,7	95,9	98,6	96,5
<b>België/ Gemid-3</b>	100,0	100,9	101,0	102,1	99,0	100,1	100,9	99,4	100,5	100,7	102,0	104,3	106,0	106,2	105,7	105,5	105,3	105,3	104,3	102,7	101,3	100,7	99,9	100,4	99,0
<b>TV 2018 België/ Gemid-3</b>	100,0	100,7	100,7	101,7	98,7	99,9	100,7	99,8	100,5	100,4	102,1	104,5	105,9	105,6	105,4	105,3	105,1	105,1	104,2	102,7	101,7	101,2	100,9		

Bronnen : Nationale rekeningen, RSZ, EC, OESO, nationale centrale banken, Center for economic studies, Centraal Planbureau, DG Trésor, Federaal Planbureau, berekeningen secretariaat

Tabel 5-16: Gebruikte weging voor het gemiddelde van de drie referentielidstaten

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

Bron: OESO

Weging op basis van het bbb tegen courante prijzen

## 6. Bibliografie

- BANQUE DE FRANCE (2018), "Prévisions économiques : Projections macroéconomiques" – septembre 2018. Beschikbaar op: [https://www.banquefrance.fr/sites/default/files/media/2018/09/14/bmpe\\_09\\_2018\\_fr\\_avec-signets.pdf](https://www.banquefrance.fr/sites/default/files/media/2018/09/14/bmpe_09_2018_fr_avec-signets.pdf).
- BANQUE DE FRANCE (2019), "Prévisions économiques : Projections macroéconomiques" – septembre 2019. Beschikbaar op: <https://www.banque-france.fr/economie/projections-macroeconomiques-france>.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018), Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit geringfügig entlohntem Nebenjob, 18 blz.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 23 oktober 2019, Beschäftigung - Die aktuellen Entwicklungen in Kürze, oktober 2018, website: <https://Statistik.Arbeitsagentur.De/Navigations/Statistik/Statistik-Nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.Html>.
- BUNDESBANK (2018), "Wage Growth In Germany: Assessment and Determinants of Recent Developments", Monthly Report, April 2018, blz. 13-27.
- BUNDESBANK (2019a), "Economic Conditions In Germany", Monthly Report, August 2019, blz. 49-62.
- BUNDESBANK (2019b), "Outlook for the German Economy – Macroeconomic Projections for 2019 and 2020 and an Outlook for 2021", Monthly Report, June 2019, blz. 13-31.
- CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK (2019), "Trends in the Netherlands 2019", Den Haag: 2019. Beschikbaar op: <https://www.cbs.nl/en-gb/publication/2019/22/trends-in-the-netherlands-2019>.
- CENTRAAL PLANBUREAU (2018), "Macroeconomic Outlook 2019 – Macro Economische Verkenning 2019, translation of chapter 1". Kan worden geraadpleegd op: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Macro-Economic-Outlook-MEV-2019-translation-chapter1.pdf>.
- CENTRAAL PLANBUREAU (2019), "Macroeconomic Outlook 2020 – Macro Economische Verkenning 2020". Beschikbaar op: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/MEV2020%20H1.pdf>.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2018), Het minimuminkomen in België, Brussel.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, SECRETARIAAT (2013), Beschrijving van 5 Belgische en Duitse werkgelegenheidsmaatregelen, documentatienota, CRB 2013-0359, Brussel, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, SECRETARIAAT (2016), Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielidstaten, CRB 2016-1620, Brussel, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.
- CLAUWAERT S., I. SCHÖMANN., N. BÜTTGEN EN Z. RASNACA (2016), "The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. Country Report: France", Etui Working Paper, oktober 2016, 17 blz.
- DEKKER R., S. BEKKER en J. CREMERS (2017), "The Dutch Polder Model: Resilience in Times of Crisis" in Guardiancich I. and O. Molina (eds), Talking Through the Crisis: Social Dialogue and Industrial Relations Trends in Selected EU Countries, International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Genève: ILO.
- DELAHAIE, N. en C. VINCENT (2016), "Introduction. Négociations salariales en Europe: Dynamiques institutionnelles et stratégie d'acteurs", La Revue De l'Ires, 2(89), blz. 27-50.
- DUCOUDRE B., E. HEYER, A. MARTIN-BAILLON EN M. PLANE (2017), "Quelle incidence du CICE sur les salaires et l'emploi ? Une évaluation pour la période 2014-2017 T2 sur données de branches", Science Po OFCE Paper, N25, 2017-10-25. Beschikbaar op: [www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2017-25.pdf](http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2017-25.pdf).
- EUROFOUND (2018), "Industrial Relations: Developments in Collectively Agreed Pay 2000-2017", Publications Office of the European Union, Luxemburg.
- EUROPEAN COMMISSION (2018), "Wage Dynamics in the EMU", Quarterly Report on the Euro Area, Volume 17 Nr. 3, blz. 9-26.
- EUROPEAN COMMISSION (2018), COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT: Country Report: The Netherlands 2018 (Including an In-Depth Review on the Prevention and Correction of Macroeconomic Imbalances), SWD

(2018) 217 final. <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-netherlands.pdf>.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (2018), "Benchmarking Working Europe 2018", Brussel: ETUI Beschikbaar op: <https://www.etui.org/.../Benchmarking-Working-Europe-2018>.

EUROPESE COMMISSIE (2016), "Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2015 National Reform Programme of Germany and Delivering a Council Opinion on the 2015 Stability Programme of Germany", Brussel.

EUROPESE COMMISSIE (2019a), "Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of Germany and Delivering a Council Opinion on the 2018 Stability Programme of Germany", Brussel.

FEDERAL MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS AND ENERGY (2019), National Reform Programme 2019, 100 blz.

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (2018), Minimum Wage, Questions and Answers, 28 blz.

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

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS, Informationen zur geringfügigen Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone/im Übergangsbereich, 3 februari 2019, website: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html>

FREYSSINET, J. (2010), « Les réponses tripartites à la crise économique dans les principaux pays d'Europe occidentale », Document de travail nr. 12, Internationaal Arbeidsbureau, Genève, 40 blz.

INSEE (2018a), "Conjoncture française : Les salaires", beschikbaar op: [https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3681531/122018\\_ndc\\_salaires.pdf](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3681531/122018_ndc_salaires.pdf).

INSEE (2018b), "Note de conjoncture", juni 2018. Beschikbaar op [https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3567845/062018\\_ndc.pdf](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/3567845/062018_ndc.pdf).

INTERNATIONAAL MONETAIR FONDS (2018), " Kingdom of the Netherlands : Selected Issues", IMF Country Report nr. 18/131, Washington, D.C.: International Monetary Fund.

MINDESTLOHNKOMMISSION (2018), Second Evaluation Report : English summary, beschikbaar op: [https://www.Mindestlohn-Kommission.De/EN/Report/Report\\_Node.html](https://www.Mindestlohn-Kommission.De/EN/Report/Report_Node.html), 7 blz.

MOJON B. EN X. RAGOT (2019), "Can an Ageing Workforce Explain Low Inflation ? ", BIS Working Papers, No 776, Bank For International Settlements, maart 2019, 24 blz.

MÜLLER T. EN T. SCHULTEN (2019), "Germany : parallel universes of collective bargaining", in müller t., vandaele k. en j. waddington (2019), collective bargaining in europe : towards an endgame, bruxelles, ETUI, blz. 239-266.

NEDERLANDSCHE BANK (2018), "Economic Developments and Outlook 2019", juni 2018, nr. 17, Amsterdam.

NEDERLANDSCHE BANK (2018), "Economic Developments and Outlook 2020", juni 2019, nr. 17, Amsterdam.

NICKEL C., E. BOBEICA, G. KOESTER, E. LIS EN M. PORQUEDDU (2019), "Understanding Low Wage Growth in the Euro Area and European Countries", ECB Occasional Paper Series, No 232, European Central Bank, september 2019, 89 blz.

ORSEU, N. (2013), Developing Personal and Household Services in the EU. A Focus on Housework Activities, Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, januari 2013, 87 blz.

PUSH, T. (2018), Bilanz des gesetzlichen Mindestlohns: deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen, wsi policy brief nr. 19, Düsseldorf, 19 blz.

RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2018), "Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of the Netherlands and Delivering a Council Opinion on the 2018 Stability Programme of the Netherlands", 9445/18, Brussel: vrijdag 15 juni 2018. Beschikbaar op: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9445-2018-INIT/en/pdf>;

RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2019), "Aanbeveling van de Raad over het nationale hervormingsprogramma 2019 van Frankrijk en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2019 van Frankrijk", 10163/19,

Brussel: 2 juli 2019. Beschikbaar op: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10163-2019-INIT/nl/pdf>.

RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2019), "Aanbeveling van de Raad van 9 juli 2019 over het nationale hervormingsprogramma 2019 van Nederland en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2019 van Nederland", Publicatieblad van de Europese Unie, C301, blz. 115-119, Brussel: donderdag 5 september 2019. Beschikbaar op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=OJ%3AC%3A2019%3A301%3AFULL&from=NL>.

SCHULTEN, T. en WSI-TARIFARCHIV (2019), Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2019, Eine Zwischenbilanz der Tarifrunde 2019, Düsseldorf, 29 blz.

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

STATISTISCHE BUNDESAMT, 1,4 Millionen jobs mit mindestlohn im april 2017, 26 juni 2018, website: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18\\_231\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18_231_621.html)

VAN HET KAAR, R. (2003), "Pay Freeze Agreed for 2004-5", European Industrial Relations Observatory on-line. Beschikbaar op: <https://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/feature/nl0310103f.htm>.

VAN OORSCHOT, W. (2006), "The Dutch Welfare State: Recent Trends and Challenges in Historical Perspective", European Journal of Social Security 8(1):57-76.

ZHANG Yuanyan Sophia (2019), "European Wage Dynamics and Spillovers", IMF Working Paper Series, No 156, International Monetary Fund, 29 blz.



## **Verslag over de absolute loonkostenhandicap**

Naast de loonkostenhandicap die wordt gebruikt om de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling in België te ramen, schrijft de herziene wet van 26 juli 1996<sup>53</sup> voor dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een verslag uitbrengt over drie andere metingen van de loonhandicap:

- de absolute loonkostenhandicap;
- de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau;
- de loonkostenhandicap gecorrigeerd voor verminderingen van de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996.

## 1. De absolute loonkostenhandicap

De herziene wet van 1996 definieert in artikel 2 de absolute loonkostenhandicap als “de verhouding tussen, enerzijds, de deling van de loonkosten van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in België en, anderzijds, de deling van de loonkosten van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in de drie referentielidstaten”.

Het is belangrijk twee specifieke kenmerken van de absolute handicap te benadrukken. Ten eerste wordt bij de berekening van de uurloonkosten (ULK's) voor elk van de vier landen<sup>54</sup> rekening gehouden met de loonsubsidies. Het Europees Stelsel van Rekeningen definieert de loonsubsidies als “*subsidies op de totale loonsom of op het totale aantal werknemers, dan wel op het in dienst hebben van bepaalde categorieën personen (lichamelijk gehandicapten, langdurig werklozen)*” of als “*subsidies op de kosten van door ondernemingen georganiseerde of gefinancierde opleidingsprogramma's*” (ESR 2010, blz. 105)<sup>55</sup>. Zo omvatten de loonsubsidies bv. de werkgeversbijdrageverminderingen voor bepaalde doelgroepen, of vrijstellingen van betaling van de bedrijfsvoorheffing.

Concreet worden voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap de loonsubsidies afgetrokken van de loonmassa (D.1), wat niet het geval is voor de “loonkostenhandicap<sup>56</sup>”, die wordt gebruikt om de maximaal beschikbare marge te ramen. De loonkosten die hier worden beschouwd, zijn de effectieve loonkosten voor de ondernemingen.

Het tweede kenmerk van de hier beschouwde indicator is dat het om een “absolute” handicap gaat, die wordt gedefinieerd als de verhouding tussen twee uurloonkostenniveaus: het gemiddelde niveau van de uurloonkosten (ULK's) in België en het gemiddelde niveau van de uurloonkosten in de drie referentielidstaten. Het is dus een indicator van het “niveauverschil” in de uurloonkosten in nominale termen tussen België en de referentielidstaten. Bijgevolg onderscheidt hij zich van de loonkostenhandicap die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de maximaal beschikbare marge in die zin dat deze laatste bestaat in een “ontwikkelingsverhouding” die berust op de gecumuleerde groei van de loonkosten sinds 1996 tussen België en de drie referentielidstaten.

---

<sup>53</sup> Ter herinnering: de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen werd herzien door de wet van 19 maart 2017.

<sup>54</sup> Ter herinnering: België en de drie referentielidstaten (Duitsland, Frankrijk en Nederland).

<sup>55</sup> De loonsubsidies zijn vervat in het aggregaat D.39 ‘Niet-productgebonden subsidies’ in de nationale rekeningen. Niettemin moet worden opgemerkt dat de rubriek D.39 niet alleen de loonsubsidies omvat, maar ook andere vormen van subsidies. Ze moeten bijgevolg van de rest worden geïsoleerd om de absolute loonkostenhandicap te kunnen ramen.

<sup>56</sup> Ter herinnering: de “loonkostenhandicap”, die wordt gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge, wordt berekend op basis van de loonmassa in de betekenis van de nationale rekeningen, die bestaat uit het aggregaat D.1 “Beloning van werknemers”.

$$\text{Absolute loonkostenhandicap} = \frac{\text{ULK's verminderd met de subs}^{BE}}{\text{ULK's verminderd met de subs}^{huur1}} - 1$$

Tabel 1-1: Absolute loonkostenhandicap (in %)

	2018
Privésector (S1-OP)	10,5%
Marktsector, gewogen gemiddelde	9,2%
Marktsector, niet-gewogen gemiddelde	5,7%

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

Zoals we in de bovenstaande Tabel 1-1 merken, werd de absolute loonkostenhandicap gemeten voor het jaar 2018 en voor drie afzonderlijke toepassingsgebieden: de privésector, de marktsector als gewogen gemiddelde en de marktsector als niet-gewogen gemiddelde. Eerst nemen we de privésector onder de loep. Overeengekomen werd dat deze de institutionele sector S1 (economie in haar geheel) omvat, waarvan de overheidssector S13 wordt afgetrokken. Voor de privésector is de absolute loonkostenhandicap positief en bedraagt die 10,5%. Dat betekent dat de loonkosten in België in 2018 gemiddeld 10,5% hoger waren dan het gemiddelde van de drie referentielidstaten. Opgemerkt moet worden dat het gebied S1-S13 in de praktijk moest worden benaderd door de sector S1-OP (O voor de bedrijfstak van de overheid en P voor het onderwijs), vanwege de beschikbaarheid van gegevens over de loonsubsidies en over het totale volume van de door werknemers gewerkte uren uit de nationale rekeningen in België en in de referentielidstaten.

Tabel 1-2 bevat de beschikbare toepassingsgebieden voor elke variabele die voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap in de privésector werd gebruikt. Daarin kan worden opgemerkt dat Duitsland het enige land is waar de gegevens over de loonsubsidies betrekking hebben op het gebied S1-S13. Voor België en Nederland beslaan de beschikbare gegevens over de loonsubsidies enkel het gebied S1-OP, terwijl deze gegevens in Frankrijk alleen bestaan voor de economie in haar geheel (S1). We waren evenwel van mening dat voor dat land de loonsubsidies voor de economie in haar geheel (S1) de beste proxy van de loonsubsidies voor de privésector bleven. Wat het totale volume van de door de werknemers gewerkte uren betreft, is S1-OP het gemeenschappelijke toepassingsgebied dat voor alle landen beschikbaar is. Ter wille van de coherentie hebben we bijgevolg gebruik gemaakt van de gegevens over datzelfde gebied S1-OP voor de loonmassa D.1. De absolute loonkostenhandicap werd ook berekend voor de marktsector. Er werd beslist dat deze zou worden benaderd door het toepassingsgebied dat de Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid (EGCW) in zijn verslag van 2013<sup>57</sup> heeft bestudeerd, met uitzondering van de tak Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten. Dit gebied omvat 21 van de 38 bedrijfstakken van de economie<sup>58</sup> en vormt een goede proxy van de marktsector<sup>59</sup>. Tabel 1-1 geeft ons aan dat de absolute loonkostenhandicap in 2018 voor de marktsector als niet-gewogen gemiddelde positief is en 5,7% bedraagt<sup>60</sup>. Opgemerkt moet worden dat een niet-gewogen (of rekenkundig) gemiddelde erin bestaat dat hetzelfde gewicht wordt toegekend aan alle bedrijfstakken van de marktsector, waardoor de

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

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

<sup>59</sup> Opgemerkt moet worden dat de privésector zowel de marktsector als de private niet-marktsector (verenigingssector zonder winstoogmerk) omvat. Bijgevolg stemt de private niet-marktsector overeen met de privésector min de niet-marktsector.

<sup>60</sup>In 2018 zijn de loonkosten in België 5,7% hoger dan gemiddeld in de drie referentielidstaten.

sectorale structureffecten ten dele kunnen worden weggewerkt<sup>61</sup>. Als we daarentegen de marktsector als gewogen gemiddelde beschouwen, dan betekent dit dat rekening wordt gehouden met het relatieve gewicht (in termen van werkgelegenheid) van elke bedrijfstak in de marktsector. In dat geval bedraagt de absolute loonkostenhandicap in 2018 9,2%<sup>62</sup>.

Voorts moet worden gepreciseerd dat we, vanuit methodologisch oogpunt, om de absolute loonkostenhandicap voor de marktsector in Frankrijk te kunnen berekenen, een raming hebben moeten maken van de loonsubsidies voor de betrokken takken. Aangezien ze alleen beschikbaar zijn voor de economie in haar geheel S1 (cf. Tabel 1-2), hebben we een alternatieve methode uitgewerkt om de best mogelijke raming van de marktsector te verkrijgen. De aangenomen methode bestaat erin op het bedrag van het Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE, belastingkrediet voor het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, nvdv) in 2018 (22,34 miljard euro, wat gelijk is aan 70% van de totale loonsubsidies in Frankrijk in 2018) een verdeelsleutel per bedrijfstak toe te passen<sup>63</sup>. We wijzen erop dat het CICE een loonsubsidie is die enkel voor de marktsector bestemd is, terwijl de andere loonsubsidies (de overige 30%) in hoofdzaak bestemd zijn voor de niet-marktsector.

Wat Duitsland betreft, hebben we jammer genoeg geen alternatieve methode kunnen toepassen om de loonsubsidies voor de marktsector te kunnen ramen. Daarom, en gelet op het lage peil van de loonsubsidies in Duitsland<sup>64</sup>, hebben we de uurloonkosten zonder aftrek van de loonsubsidies gebruikt voor de berekening van de absolute loonkostenhandicap.

---

<sup>61</sup> Er kunnen evenwel nog verschillen in sectorstructuur bestaan binnen de A38-takken.

<sup>62</sup>In 2018 zijn de loonkosten in België 9,2% hoger dan gemiddeld in de drie referentielidstaten.

<sup>63</sup> Deze verdeelsleutel werd ons verstrekt door het 'Comité de suivi du CICE' en is gelijk aan de verdeelsleutel van de loonmassa die in aanmerking komt voor het CICE per bedrijfstak.

<sup>64</sup> Daar komt nog bij dat de loonsubsidies in Duitsland grotendeels worden toegekend aan de Deutsche Bahn AG, het openbare spoorwegbedrijf. De bedrijfstak Vervoer maakt evenwel geen deel uit van het toepassingsgebied van de EGZW.



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

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

## 2. De absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau

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

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

Absolute handicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau =

$$\frac{\text{ULK's verminderd met de subs}^{BE} / \text{prod}^{BE}}{\text{ULK's verminderd met de subs}^{buurt} / \text{prod}^{buurt}} - 1$$

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

Voorts merken we op dat de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau in Tabel 2-1 alleen voor de marktsector (als gewogen en niet-gewogen gemiddelde) werd gemeten, en niet voor de privésector. De verklaring hiervoor is dat het, voor de niet-marktsector, niet mogelijk is om aan de hand van de meting van de productiviteit de efficiëntie van de benutting van de productiemiddelen te meten, in tegenstelling tot de marktsector. De toegevoegde waarde stemt immers overeen met het verschil tussen de omzet en het intermediair verbruik. Welnu, in de niet-marktsector wordt de toegevoegde waarde niet onderscheiden van de omzet, aangezien die laatste wordt berekend als de som van de productiekosten.

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

	2018
Marktsector, gewogen gemiddelde	1,2%
Marktsector, niet-gewogen gemiddelde	-1,1%

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

In 2018 is de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau in waarde voor de marktsector (toepassingsgebied van de EG CW) als gewogen gemiddelde negatief en bedraagt hij 1,2%. In 2018 zijn de loonkosten in België gecorrigeerd voor de productiviteitsniveaus in waarde dus 1,2% hoger dan gemiddeld in de drie referentielidstaten. Als we deze handicap berekenen zonder rekening te houden met het relatieve gewicht van de verschillende sectoren (niet-gewogen gemiddelde), bedraagt hij -1,1%. In dat geval zijn de loonkosten gecorrigeerd voor de productiviteitsniveaus in waarde in België 1,1% lager dan gemiddeld in de drie referentielidstaten. Als we deze indicator vergelijken met die welke in punt 1 van dit verslag werd berekend, dan kunnen we hieruit afleiden dat het in aanmerking nemen van de schijnbare arbeidsproductiviteit in waarde ertoe neigt de absolute loonkostenhandicap in België te verminderen ten opzichte van het gemiddelde in de drie referentielidstaten.

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

Concreet wordt de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau geacht aan te geven of het loonkostenverschil dat wordt waargenomen tussen België en de referentielidstaten<sup>65</sup> al dan niet wordt gecompenseerd door een hoger technologisch niveau. Als het technologisch niveau van de economie (dat wordt bepaald door het competentieniveau van de werknemers, de dynamiek van de ondernemingen, de instellingen...) in België hoger ligt dan in de andere landen, zal immers ook de geproduceerde TW hoger zijn, waardoor elke productiefactor beter zal kunnen worden vergoed in functie van zijn bijdrage aan de creatie van TW. Samengevat kunnen de gemiddelde uurloonkosten van de economie hoger liggen in een land waar het technologisch niveau hoger is.

Het gaat er dus om na te gaan in welke mate het productiviteitsniveau dat aan de hand van de schijnbare arbeidsproductiviteit in waarde wordt gemeten een hoger technologisch niveau in België weerspiegelt. Drie elementen zorgen ervoor dat het productiviteitsverschil dat met die indicator wordt gemeten niet het technologisch verschil tussen België en de referentielidstaten dreigt te weerspiegelen.

Ten eerste meet de productiviteit de efficiëntie van een proces dat een of meer inputfactoren omzet in een resultaat. Welnu, de productiviteit wordt hier gemeten in waarde en niet in volume. Het productiviteitsverschil kan dus prijsniveauverschillen weerspiegelen, en niet een verschil in technologisch niveau<sup>66</sup>.

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

En ten derde wordt de productiviteit berekend voor de bestaande ondernemingen en werknemers. Als er aanpassingen zijn gebeurd, bv. door een hoger uurloonkostenniveau, zullen alleen de productiefste segmenten van de waardeketen worden geobserveerd. Het waargenomen productiviteitsverschil tussen landen kan dus veeleer specialisaties in verschillende segmenten van de waardeketen (die worden gekenmerkt door verschillende technologische niveaus) dan technologische verschillen in identieke segmenten van de waardeketen weerspiegelen<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> Dat meer bepaald wordt gemeten door de absolute loonkostenhandicap

<sup>66</sup> Het niveau van de verkoopprijzen is immers één van de elementen (samen met de hoeveelheid arbeid, de hoeveelheid kapitaal, de totale productiviteit van de factoren en de prijs van het intermediair verbruik) die de toegevoegde waarde – en dus wat moet worden verdeeld over de factor arbeid en de factor kapitaal – bepalen. De ondernemingen die vrij goed zijn afgeschermd van de internationale concurrentie kunnen dus hogere lonen betalen, zelfs als ze geen technologisch voordeel hebben, want ze kunnen dit compenseren met hogere verkoopprijzen. Dit heeft evenwel een daling van de koopkracht in het land tot gevolg. Bovendien weegt dit ook op het concurrentievermogen van de ondernemingen uit de sectoren die blootstaan aan internationale concurrentie en die de producten van de afgeschermden sectoren als intermediair verbruik gebruiken en dit niet kunnen doorberekenen in hun prijzen.

<sup>67</sup> We wijzen erop dat de specialisatie van de landen in sommige segmenten van de waardeketen niet alleen afhangt van het loonkostenniveau, maar ook van hun comparatieve voordelen, met name het kapitaalaccumulatie-niveau, het kwalificatie- en competentieniveau van de werknemers, de geografische ligging van het land en de kenmerken van zijn innovatiesysteem.

### 3. De loonkostenhandicap gecorrigeerd voor de verminderingen van de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies in België en in de referentielidstaten sinds 1996

In tegenstelling tot de “absolute” loonkostenhandicap (al dan niet gecorrigeerd voor de productiviteit), die werd geraamd in de twee bovenstaande punten, geeft de hier gemeten loonkostenhandicap de verhouding tussen de loonkostenontwikkeling in België en die in de referentielidstaten sinds 1996 weer.

Deze indicator geeft ons dus aan in welke mate de loonkosten in België sinds 1996 sneller of minder snel zijn gestegen dan gemiddeld in de drie referentielidstaten.

Ook moet worden opgemerkt dat, in vergelijking met het concept loonkostenhandicap dat wordt gebruikt voor de berekening van de maximaal beschikbare marge, de hier beschouwde handicap rekening houdt met de verminderingen van de werkgeversbijdragen van de taxshift en de loonsubsidies<sup>68</sup>. Concreet worden voor de berekening enkel de subsidies van de loonmassa D.1 afgetrokken, aangezien deze de *facto* de werkgeversbijdrageverminderingen omvatten. Bijgevolg:

$$\text{Loonkostenhandicap gecorrigeerd voor de verminderingen van de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies in België} = \frac{\text{ontwikkeling ULK's verminderd met de subs sinds 1996}^{BE}}{\text{ontwikkeling ULK's verminderd met de subs sinds 1996}^{buurl}} - 1$$

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

	2018
Privésector	95,3

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

In Tabel 3-1 wordt in 2018 een negatieve handicap vastgesteld. Een handicap kleiner dan 100 geeft immers aan dat de loonkosten in België zich sedert 1996 minder snel hebben ontwikkeld dan de gemiddelde loonkosten in de drie referentielidstaten. Hieruit kan dus worden afgeleid dat de loonkosten in België van 1996 tot 2018 een ontwikkeling kenden die 4,7% lager was dan gemiddeld in de drie referentielidstaten.

<sup>68</sup> Er zij immers aan herinnerd dat de wet van 2017 preciseert dat het secretariaat van de CRB, voor de loonkostenhandicap die wordt gebruikt om de maximaal beschikbare marge te ramen, geen rekening moet houden met de verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen van de *taxshift* 2016-2020 (netto van het Competitiviteitspact 2016). Concreet worden deze werkgeversbijdrageverminderingen toegevoegd aan de loonmassa D.1 in België, waardoor de maximaal beschikbare marge vermindert. Net als het feit dat de loonsubsidies niet worden inbegrepen, wordt deze keuze verklaard door de politieke wil om te vermijden dat de verlagingen van werkgeversbijdragen en de loonsubsidies de lonen doen stijgen, ten koste van de jobcreatie.

### Ontwikkeling van de loonsubsidies in België en in de referentielidstaten

In de onderstaande tabel zien we de ontwikkeling van de loonsubsidies en van de subsidiegraad in België en in de drie referentielidstaten sinds 1996. We constateren dat de subsidiegraad in Duitsland de voorbije 10 jaar is gestagneerd en vrij laag blijft in vergelijking met de andere drie landen. In Nederland vertoonde de subsidiegraad meer schommelingen, met een piek van 1,28% in 2009. Sindsdien is de subsidiegraad blijven dalen. In Frankrijk lag de subsidiegraad tot in 2014 vrij laag (onder 1%). Sinds de invoering van het CICE is die graad aanzienlijk gestegen. In België liggen de loonsubsidies in procenten van de loonmassa relatief hoger dan in de referentielidstaten. Terwijl de subsidiegraad in 1996 zeer laag was in vergelijking met de andere drie landen, bleef hij daarna onophoudelijk stijgen en kwam hij uit op 4,55% in 2018.

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

	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Duitsland</b>														
Loonmassa (S1-OP)	858330	985304	1017872	1059284	1056201	1087003	1139074	1188162	1222434	1272597	1327621	1380156	1440859	1508851
Loonsubsidies in D39 (S1-S13)	6200	980	1061	1165	3714	3430	2021	1789	1783	1734	1413	1495	1358	1221
Loonsubsidies in D39 (% van de LM)	0,72%	0,10%	0,10%	0,11%	0,35%	0,32%	0,18%	0,15%	0,15%	0,14%	0,11%	0,11%	0,09%	0,08%
<b>Nederland</b>														
Loonmassa (S1-OP)	144258	231175	245248	259622	261543	259791	267616	271496	272266	275677	277367	286202	296773	311126
Loonsubsidies in D39 (S1-OP)	936	2217	2324	2433	3359	3220	2817	2353	1927	1496	1381	1840	2205	2227
Loonsubsidies in D39 (% van de LM)	0,65%	0,96%	0,95%	0,94%	1,28%	1,24%	1,05%	0,87%	0,71%	0,54%	0,50%	0,64%	0,74%	0,72%
<b>Frankrijk</b>														
Loonmassa (S1-OP)	512520	767941	800083	826186	823242	846474	872209	892108	905754	920248	933049	952929	982585	1013771
Loonsubsidies in D39 (S1)	6916	7256	7194	6325	6957	7910	6282	6105	6548	17929	26162	27325	28192	31954
Loonsubsidies in D39 (% van de LM)	1,35%	0,94%	0,90%	0,77%	0,85%	0,93%	0,72%	0,68%	0,72%	1,95%	2,80%	2,87%	2,87%	3,15%
<b>België</b>														
Loonmassa (S1-OP)	84913	125310	132523	139818	139581	142076	148656	153396	155634	157477	159251	161735	167662	173487
Loonsubsidies in D39 (S1)	833	2721	3615	4314	5009	6121	6845	6981	6926	7179	7463	7485	7424	7902
Loonsubsidies in D39 (% van de LM)	0,98%	2,17%	2,73%	3,09%	3,59%	4,31%	4,60%	4,55%	4,45%	4,56%	4,69%	4,63%	4,43%	4,55%

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

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

S1-OP	1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Subsidies excl. verminderingen doelgroepen</b>														
<b>Via de sociale zekerheid</b>	<b>117</b>	<b>1469</b>	<b>1720</b>	<b>2000</b>	<b>2188</b>	<b>2580</b>	<b>3049</b>	<b>3081</b>	<b>2931</b>	<b>2988</b>	<b>3095</b>	<b>3274</b>	<b>3312</b>	<b>3489</b>
Activering	0	168	188	203	181	310	576	409	171	181	218	225	201	203
Dienstencheques	0	445	653	883	1051	1231	1424	1594	1649	1617	1642	1741	1768	1840
Sociale Maribel	0	443	458	470	484	484	480	477	490	524	532	602	629	685
Contractueel personeel in ziekenhuizen	117	413	421	444	452	490	494	523	540	582	617	617	621	664
Alternatieve sociale Maribel	0	0	0	0	20	65	75	77	81	85	85	89	92	97
<b>Via de federale fiscaliteit</b>	<b>0</b>	<b>452</b>	<b>849</b>	<b>1194</b>	<b>1711</b>	<b>2359</b>	<b>2539</b>	<b>2648</b>	<b>2717</b>	<b>2818</b>	<b>2896</b>	<b>2670</b>	<b>2486</b>	<b>2734</b>
Algemene subsidie	0	0	54	206	470	890	935	970	988	1013	1040	390	194	203
Nacht- en ploegenarbeid	0	343	602	689	758	920	1002	1004	1032	1061	1061	1424	1435	1567
Overuren	0	48	74	86	87	114	122	126	131	135	140	148	155	165
O&O (excl. universiteiten)	0	37	68	131	300	324	360	422	446	484	504	553	535	620
Specifieke subsidies	0	24	51	83	97	110	121	127	121	125	151	155	167	180
<b>Via regio</b>	<b>187</b>	<b>279</b>	<b>299</b>	<b>320</b>	<b>342</b>	<b>368</b>	<b>386</b>	<b>397</b>	<b>420</b>	<b>454</b>	<b>504</b>	<b>471</b>	<b>484</b>	<b>485</b>
Oudere werklozen (Vlaams gewest)	0	2	9	12	19	27	23	24	22	36	31	32	24	9
Primes à l'emploi (werkpremies) (Wallonië)	19	14	14	14	13	13	13	13	13	13	14	14	14	9
Beschermde werkplaatsen (gemeenschappen)	168	262	276	294	310	328	350	360	384	405	459	425	446	467
<b>Totaal loonsubsidies (excl. bijdrageverminderingen doelgroepen)</b>	<b>304</b>	<b>2200</b>	<b>2868</b>	<b>3514</b>	<b>4242</b>	<b>5307</b>	<b>5974</b>	<b>6126</b>	<b>6068</b>	<b>6261</b>	<b>6494</b>	<b>6415</b>	<b>6283</b>	<b>6707</b>
<b>Gerichte bijdrageverminderingen</b>														
Regionaal niveau	172	398	622	680	651	704	766	749	690	732	752	776	776	761
Federaal niveau	357	123	126	120	116	111	106	106	169	187	217	295	365	433
<b>Totaal gerichte bijdrageverminderingen</b>	<b>529</b>	<b>521</b>	<b>747</b>	<b>800</b>	<b>768</b>	<b>814</b>	<b>871</b>	<b>855</b>	<b>859</b>	<b>919</b>	<b>969</b>	<b>1070</b>	<b>1141</b>	<b>1194</b>
<b>Totaal loonsubsidies (ESR2010)</b>	<b>833</b>	<b>2721</b>	<b>3615</b>	<b>4314</b>	<b>5009</b>	<b>6121</b>	<b>6845</b>	<b>6981</b>	<b>6926</b>	<b>7179</b>	<b>7463</b>	<b>7485</b>	<b>7424</b>	<b>7902</b>
<b>Totaal werkgeversbijdrageverminderingen</b>	<b>1294</b>	<b>4332</b>	<b>4705</b>	<b>4822</b>	<b>4624</b>	<b>4762</b>	<b>4897</b>	<b>4839</b>	<b>5001</b>	<b>5258</b>	<b>5334</b>	<b>5601</b>	<b>5798</b>	<b>2499</b>



## **De loonkloof tussen vrouwen en mannen**

## 1. Context

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen maakte van de genderverschillen in verloning een 'permanent thema van het sociaal overleg'. In de wet van 12 juli 2013 werd gepreciseerd dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om de twee jaar in de even jaren een analyse zou publiceren van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Artikel 5 van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen schrijft nu voor dat deze analyse elk jaar moet worden verricht.

Pro memorie: vanwege een inhoudelijke herziening van het loonkloofrapport van het IGVM zal de nota over de loonkloof dit jaar uitzonderlijk in verkorte versie verschijnen. In de komende jaren zullen verschillende factoren onder de loep worden genomen die bijdragen tot de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen, en tot de loonkloof in het bijzonder. Hoofdstuk 3 van de voorliggende nota gaat kort in op de elementen die volgend jaar aan bod zullen komen.

## 2. De loonkloof in cijfers

### 2.1 De ongecorrigeerde en de gecorrigeerde loonkloof

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

Bovendien moet worden opgemerkt dat verschillen in loon slechts één onderdeel vormen van een ruimere ongelijkheid die bestaat tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Zo lag de werkzaamheidsgraad van vrouwen in 2018 nog steeds 8,4 procentpunten lager dan die van mannen (65,5% tegenover 73,9%; Eurostat (2019a)).

De loonkloof kan op verschillende manieren worden uitgedrukt. Het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (IGVM) maakt in zijn rapport over de loonkloof (2019) een onderscheid tussen de gecorrigeerde en ongecorrigeerde loonkloof, rekening houdend met arbeidsduur. Tot voor kort baseerde het IGVM zich daarvoor op cijfers van de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen (SES), die door het Federaal Planbureau werden aangevuld met gegevens uit administratieve bronnen voor de ontbrekende sectoren en de ondernemingen met minder dan tien werknemers.

Het IGVM ontwikkelde echter een nieuwe methodologie en gebruikt sinds dit jaar administratieve gegevens afkomstig van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in plaats van enquêtegegevens uit de SES. De vroegere berekening van de loonkloof op basis van in de enquête gerapporteerde bruto-uurlonen wordt vervangen door een berekening op basis van de reële brutojaarlonen, gecorrigeerd voor arbeidsduur. Die twee wijzigingen zorgen voor een breuk in de tijdreeks. Daarnaast bevat het vernieuwde loonkloofrapport niet langer cijfers over extralegale voordelen zoals bijdragen aan het aanvullende pensioen<sup>69</sup> of bedrijfswagens (IGVM, 2019, blz. 7).

---

<sup>69</sup> Uit cijfers van de databank aanvullende pensioenen (DB2P) blijkt wel dat de gemiddelde pensioenreserve bij mannen (26.703,44 €) in 2018 bijna het dubbele was van die bij vrouwen (14.436,29 €).



De ongecorrigeerde loonkloof geeft het verschil weer in het gemiddelde brutojaarloon dat vrouwen en mannen verdienen. Die loonkloof bedroeg 23,7% in 2017. Er wordt een lichte daling opgetekend tegenover 2016 (23,9%; zie Tabel 2-1).

**Tabel 2-1: De loonkloof in België**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ongecorrigeerde loonkloof	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%	24,2%	23,9%	23,7%
Gecorrigeerde loonkloof	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%	10,5%	10,1%	9,6%

Noot: Breuk in tijdreeks tussen 2014 en 2015; correctie voor arbeidsduur a.d.h.v. VTE vanaf 2015.

Bron: IGVM, o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen en adm. gegevens, voor de cijfers t.e.m. 2014; IGVM, o.b.v. adm. gegevens RSZ voor de cijfers vanaf 2015

De ongecorrigeerde loonkloof houdt geen rekening met de genderverschillen op het vlak van gewerkte uren. In de realiteit is het echter zo dat vrouwen gemiddeld vaker deeltijds werken dan mannen, en binnen de deeltijdse regimes gemiddeld minder uren werken. Bovendien zijn vrouwen meer actief in sectoren waar minder voltijdse contracten beschikbaar zijn en er dus meer sprake is van onvrijwillig deeltijds werk<sup>70</sup>. Ook dat zijn factoren van ongelijkheid. Door de jaarlonen te corrigeren voor arbeidsduur wordt rekening gehouden met de verschillen in gemiddelde arbeidsduur tussen mannen en vrouwen. Het IGVM corrigeert de brutojaarlonen voor de reële arbeidsprestaties, uitgedrukt in voltijdequivalenten.

Uit Tabel 2-1 blijkt dat de loonkloof met meer dan twee derde wordt gereduceerd wanneer rekening wordt gehouden met het verschil in arbeidsduur. Gecorrigeerd voor arbeidsduur verdienen mannen 9,6% meer dan vrouwen (in 2016: 10,1%).

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

**Tabel 2-2: De uurloonkloof in internationaal perspectief, 2007-2017**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Duitsland	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%	21,0%
Nederland	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%	15,2%
Frankrijk	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%	15,4%
EU28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,3%	16,0%
België	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%	6,0%

Noot: voorlopige gegevens voor Duitsland (2015 t.e.m. 2017), Frankrijk (2016 en 2017) en de EU28 (2015 t.e.m. 2017)

Bron: Eurostat (2019), o.b.v. enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen

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

De uurloonkloof ligt in België al geruime tijd heel wat lager dan in de buurlanden. Duitsland is de slechtste leerling van de klas, met een loonkloof van 21%. Bovendien kan worden opgemerkt dat de loonkloof in Duitsland, en in mindere mate ook in Frankrijk, redelijk stabiel blijft doorheen de tijd, terwijl ze in Nederland (-21%) en vooral in België (-40%) sinds 2007 relatief sterker afnam.

## 2.2 De loonkloof bij alternatieve verloningsvormen

In 2017 liet de FOD Sociale zekerheid in kaart brengen welke verschillende verloningspraktijken momenteel bestaan, en wat de verschillen zijn tussen diverse categorieën van werknemers en verschillende sectoren op het vlak van die praktijken. De RSZ en de FOD Sociale Zekerheid extrapoleerden in samenwerking met SD Worx en de Antwerp Management School data uit 2018 over deze alternatieve verloningsvormen naar de 2,9 miljoen werknemers in de privésector (FOD Sociale Zekerheid, 2019). Ze onderzochten onder meer het gebruik van maaltijdcheques, aandelen of warrants, bedrijfswagens, loonbonussen (cao 90), woon-werk met eigen wagen, ecocheques, woon-werk met openbaar vervoer, fietsvergoedingen, bellen en surfen, aanvullende kinderbijslagen en winstpremies.

De studie toonde aan dat de sector van tewerkstelling de grootste verklarende factor is voor het al dan niet ontvangen van alternatieve loonvoordelen. Maar ook het geslacht blijkt een rol te spelen. Tabel 2-3 geeft een overzicht.

**Tabel 2-3: Alternatieve verloningsvormen**

	Vrouw	Man
Privégebruik bedrijfswagen (voordeel in natura)	11,6%	24,7%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	53,6%	48,0%
Fietsvergoeding	12,5%	10,0%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	11,0%	6,1%
Ecocheques	32,3%	50,4%
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90)	15,2%	29,8%
Aandelen of warrants	4,2%	6,4%
Maaltijdcheques	61,9%	68,4%
Winstpremie	1,2%	2,1%
Aanvullende kinderbijslag	2,4%	2,6%
Bellen en surfen	13,5%	25,3%

Noot: cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018.

Bron: FOD Sociale Zekerheid (2019)

8 van de 11 onderzochte loonvoordelen worden vaker uitgereikt aan mannen dan aan vrouwen. Zo merken we dat mannen meer dan vrouwen gebruik maken van een bedrijfswagen, ze vaker ecocheques en niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ontvangen, en de werkgever vaker tussenkomt in hun kosten voor bellen en internet.

Dat mannen veelvuldiger van bedrijfswagens gebruik maken, staat dan weer in contrast met het feit dat vrouwen dan weer vaker een werkgeverstussenkomst genieten voor woon-werkverplaatsingen met de eigen wagen, de fiets en het openbaar vervoer.

De bovenstaande gegevens zijn brutogegevens. Dat wil zeggen dat in Tabel 2-3 niet gecontroleerd wordt voor sector, leeftijd, omvang van de organisatie en statuut (arbeider-bediende). Er werd daarom ook een logistische regressie uitgevoerd, die wel rekening houdt met de elementen en de relatieve kans op een uitkomst (i.c. het al dan niet ontvangen van een bepaald voordeel) ten opzichte van een bepaald referentiepunt (i.c. iemand met dezelfde kenmerken, maar van het andere geslacht). Het resultaat van die logistische regressie is weergegeven in Tabel 2-4.

**Tabel 2-4: Odds ratio's voor de verschillende alternatieve verloningsvormen**

	Vrouw - man	Man - vrouw	P (Wald's test)
Privégebruik bedrijfswagen	0,35	2,86	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met eigen wagen	1,52	0,66	< 0,001
Fietsvergoeding	0,86	1,16	< 0,001
Werkgeverstussenkomst WWV met openbaar vervoer	1,44	0,69	< 0,001
Ecocheques	0,69	1,45	< 0,001
Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (cao 90)	0,74	1,35	< 0,001
Aandelen of warrants	0,75	1,33	< 0,001
Maaltijdcheques	1,10	0,91	< 0,001
Winstpremie	0,45	2,22	< 0,001
Aanvullende kinderbijslag	0,82	1,22	< 0,001

Noot: cijfers hebben betrekking op het kalenderjaar 2018

Bron: FOD Sociale Zekerheid (2019)

De resultaten in de tabel moeten als volgt worden geïnterpreteerd: in de kolom vrouw-man staat de verhouding tussen de kans dat een vrouw een bepaalde alternatieve verloningsvorm ontvangt, rekening houdend met leeftijd, sector, organisatiegrootte en statuut. Een vrouw heeft met andere woorden statistisch 0,35 keer de kans van mannen om 'privégebruik bedrijfswagen' te ontvangen als verloningsvorm. Omgekeerd hebben mannen statistisch dan weer bijvoorbeeld 2,22 keer de kans van vrouwen om vergoed te worden met een winstpremie.

### 3. Werkprogramma komende jaren

In 2020 is het de bedoeling om in de nota over de loonkloof tot gerichte beleidsaanbevelingen te komen die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt moeten verkleinen en de loonkloof moeten terugdringen. De loonkloof zal daarom worden geanalyseerd vanuit twee invalshoeken. Uit de analyses die in de voorgaande jaren werden gemaakt, is immers gebleken dat bepaalde elementen in het bijzonder een impact hebben op de loonkloof: de werkzaamheidsgraad en het deeltijds werk, en de beroepskeuze.

Eenzijds zullen de werkzaamheidsgraad en het deeltijds werk worden onderzocht. De verschillen tussen mannen en vrouwen op dit gebied zullen in kaart worden gebracht, evenals de oorzaken voor deze verschillen. Vervolgens zal worden getracht de instrumenten te identificeren waarmee deze oorzaken kunnen worden aangepakt om dan tot slot tot aanbevelingen te komen omtrent deze instrumenten.

Anderzijds zullen de verschillen tussen mannen en vrouwen op het vlak van beroepskeuze bestudeerd worden. Eenzelfde opzet wordt daarbij gehanteerd als voor de werkzaamheidsgraad en het deeltijds werk. Welke verschillen bestaan er tussen mannen en vrouwen op het vlak van beroepskeuze? Wat verklaart deze verschillen? Welke instrumenten bestaan er om vrouwen meer te doen doorstromen naar goedbetaalde sectoren en beroepen en hoe kunnen we deze instrumenten daartoe het best inzetten?

## Bronnen

DATABANK AANVULLENDE PENSIOENEN (DB2P; 2018), Cijfers over aanvullende pensioenen, Via [https://www.db2p.be/home?change\\_locale=nl\\_BE](https://www.db2p.be/home?change_locale=nl_BE).

EUROSTAT (2018), Supplementary indicators to unemployment - annual data. Via [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_sup\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en).

EUROSTAT (2019a), Employment and activity by sex and age (LFS), [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsi\\_emp\\_a](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsi_emp_a).

EUROSTAT (2019b), Gender pay gap, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem180>.

FOD SOCIALE ZEKERHEID (2019), Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2019), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2019.



## **Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen**

## 1. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

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

Pro memorie<sup>71</sup>, dat systeem voorziet in de mogelijkheid om aan een bepaald beloningsbedrag als voorwaarde de verwezenlijking van één of meerdere vooraf bepaalde collectieve doelstellingen te verbinden. Die bonus wordt dan vrijgesteld van de personenbelasting, op voorwaarde dat het voordeel, in het jaar 2018, niet meer bedraagt dan 2.880 euro netto per werknemer.

Wat de parafiscaliteit betreft, werd een solidariteitsbijdrage van 13,07% ingevoerd voor werknemers voor de sinds 1 januari 2013 uitgekeerde bonussen. De bonussen die in 2018 lager waren dan 3.313 euro bruto (d.w.z. 2.880 euro netto + de werknemersbijdrage van 13,07%) zijn niet onderworpen aan de klassieke berekening van de sociale werkgeversbijdragen, maar hierop is een bijzondere bijdrage van 33% van toepassing.

Zoals hierboven wordt aangegeven, is het voordeel dus voornamelijk fiscaal van aard, waarbij het bonusbedrag dat niet mag worden overschreden 2.880 euro (excl. solidariteitsbijdrage van de werknemers) bedraagt.

De beslissingen over en de invoeringsmodaliteiten van dit beloningstype kunnen worden genomen op het niveau van de sectoren (door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst) of van de ondernemingen (via een bedrijfs-cao of een toetredingsakte<sup>72</sup>).

### 1.1 Sectorakkoorden

In het najaar van 2019 is een sectorakkoord van toepassing in 8 paritaire (sub-)comités, t.w. de comités 105 en 224 (non-ferrometalen), het PSC 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse gewest), een deel van paritair comité 140 (vervoer en logistiek), PC 326 (gas- en elektriciteitsbedrijf), PC 301 (paritair comité voor het havenbedrijf), PC 203 (bedienden uit de hardsteengroeven) en PC 116 (scheikundige nijverheid), wat de kunststoffenverwerkende nijverheid van de provincie Limburg betreft.

### 1.2 Bedrijfs-cao's en toetredingsakten

Het aantal bij de griffie van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ingediende toetredingsakten bedroeg 7.079 in 2018 en 7.460 eind november 2019<sup>73</sup>. Wat de bedrijfs-cao's betreft, bedroegen deze cijfers resp. 2.390 en 2.371<sup>74</sup>.

Er moet worden gepreciseerd dat de meeste toetredingsakten en cao's van korte duur (soms minder dan een jaar) zijn. Eenzelfde onderneming kan dus elk jaar een nieuwe overeenkomst of zelfs meer

---

<sup>71</sup> Het systeem wordt uitvoeriger voorgesteld in de nota's [CRB 2010-0395](#) en [CRB 2011-0679](#), die kunnen worden geraadpleegd op de website van de Raad.

<sup>72</sup> Indien er voor de betrokken groep werknemers een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming, wordt het bonusplan ingediend via CAO. Indien er voor de betrokken groep werknemers geen vakbondsafvaardiging aanwezig is, wordt het bonusplan ingediend via een zgn. toetredingsakte.

<sup>73</sup> Voorlopig cijfer voor 2019.

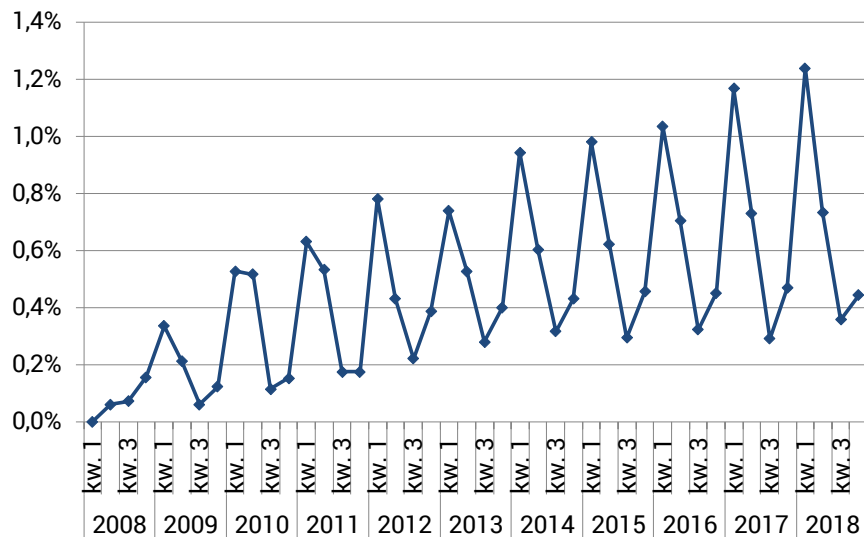
<sup>74</sup> Voorlopig cijfer voor 2019.

dan één overeenkomst indienen (als de overeenkomst bv. betrekking heeft op verschillende werknemers of als de duur ervan minder dan een jaar bedraagt).

### 1.3 Impact op de ontwikkeling van de lonen

Wanneer de impact van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in verhouding tot de brutolonen wordt bekeken, blijkt dat de impact elk jaar in het eerste kwartaal geconcentreerd is. Men kan ervan uitgaan dat het hier gaat om de betaling van bonussen op basis van de waargenomen verwezenlijking van doelstellingen van het jaar voordien. In het eerste kwartaal van 2016 bedroeg de piek 1,03% van de loonmassa (van de privésector), in het eerste kwartaal van 2017 bedroeg hij 1,17% en in het eerste kwartaal van 2018 1,24%. Gemiddeld op jaarbasis waren de niet-recurrente bonussen in 2009 goed voor 0,18% van de aan de RSZ aangegeven brutolonen. Dit aandeel is aanhoudend gegroeid tot 0,62% in 2016, 0,66% in 2017 en 0,68% in 2018.

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



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