

NATIONALE ARBEIDSRAAD

CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN

ADVIES Nr. 2.224

CRB 2021-2050
CO 1000

Gemeenschappelijke Raadszitting van 29 juni 2021

Advies over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

x x x

3.221

Inbehandelingneming

De commissie voor Sociale zaken van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft op 17 maart 2021 per e-mail aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en aan de Nationale Arbeidsraad (hieronder: de Raden) een adviesvraag voorgelegd over het wetsvoorstel dat werd ingediend door de heren Raoul Hedeboom en Marc Goblet, volksvertegenwoordigers, tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Het advies werd uiterlijk 26 april 2021 verwacht.

Het ontwerpadvies werd op 29 juni 2021 voorgelegd aan de gemengde plenaire vergadering van de Raden, die het heeft goedgekeurd onder het voorzitterschap van de heren Bayenet, voorzitter van de CRB, en Delarue, voorzitter van de NAR.

1. Standpunt van de vertegenwoordigers van de werknemers

1.1 Algemene bemerkingen

De werknemersorganisaties verwelkomen en steunen het voorliggende wetsvoorstel. Het voorstel probeert een antwoord te bieden op het centrale probleem in onze welvaartscreatie: een te rigide wet over het concurrentievermogen en de werkgelegenheid (wet van '96) zorgt voor een onrechtvaardige verdeling van onze welvaart. In een rechtvaardige economie loopt de stijging van de lonen gelijk met die van de productiviteit. Dit zou betekenen dat de inkomsten van een stijgende productie gelijk verdeeld worden tussen de eigenaars van productiemiddelen en de werknemers. In België lopen de lonen en de productiviteit volgens cijfers van de OESO steeds verder uiteen, nu al meer dan 12% sinds 1996. Werknemers lopen steeds meer welvaart waar ze recht op hebben mis. De reële lonen zijn de afgelopen jaren amper gestegen, terwijl de productiviteit van de Belgische werknemers nochtans stijgt.

De wet in haar huidige vorm doet niet wat ze zou moeten doen: voor meer concurrentievermogen en werkgelegenheid zorgen. De wet legt een enge focus op loonkosten, terwijl concurrentievermogen zo veel meer is. Het Planbureau gaf in 2012 aan dat het verlies van het Belgische marktaandeel voor meer dan 2/3de te maken heeft met niet-kostenfactoren. De eenzijdige focus op loonkosten zorgt ervoor dat werkgevers en de overheid hun verantwoordelijkheid om te zorgen voor een goede infrastructuur, kwalitatieve opleidingen, innovatie en voldoende investeringen onvoldoende opnemen. Bovendien zorgt de matiging van de lonen voor een beperkte ontwikkeling van de binnenlandse vraag, waardoor groei en jobcreatie afgeremd worden. Zeker in tijden van economische relance, waarbij buitenlandse markten deels afgesloten zijn, is binnenlandse koopkracht van groot belang.

De wet van '96 is een instrument geworden om een permanente loonmatiging mogelijk te maken. De cijfers met betrekking tot de reële lonen (geen stijging meer sinds 2009) en de productiviteit (12% sneller gestegen dan de lonen sinds 1996) bewijzen dit. Zeker sinds de hervorming van de wet van '96 in 2017 is de 'staat van permanente loonmatiging' een realiteit. Dit is in strijd met het arbeidsrechtelijk grondrecht dat is vastgelegd in Conventie 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de vrijheid van collectief onderhandelen. Het Grondwettelijk Hof gaf bovendien in 2016 in zijn arrest¹ 152/2016 het volgende aan: "De beperking van het recht op collectief onderhandelen moet (...) evenredig zijn met het beoogde doel. Indien (...) de overheid van oordeel is dat loonkostenontwikkeling niet vrij kan worden bepaald door collectief onderhandelen, moet een dergelijke beperking worden opgelegd als een uitzonderlijke maatregel en enkel voor zover nodig, zonder een redelijke periode te

¹ <https://www.const-court.be/public/n/2016/2016-152n.pdf>

overschrijden, en moet ze worden begeleid met adequate waarborgen om de levensstandaard van de werknemers te beschermen”.

De hervormde wet van '96 schendt uitdrukkelijk het principe van tijdelijkheid en redelijkheid. Het legt permanent een beperkend kader op waarbinnen de loononderhandelingen op sectoraal en bedrijfsvlak gevoerd worden, met erg nadelige gevolgen voor de werknemers, die hun recht op vrijheid van collectief onderhandelen heel sterk ingeperkt zien, en voor de werking van de arbeidsmarkt. Een hervorming dringt zich daarom ook op.

De werknemersorganisaties willen benadrukken dat het interprofessioneel loonoverleg een essentiële stap is in onze loonvorming. Internationaal onderzoek wijst uit dat gecoördineerde collectieve onderhandelingen de beste resultaten opleveren op het vlak van werkgelegenheid² en gelijkheid. Interprofessioneel loonoverleg zorgt voor een broodnodige solidariteit tussen sectoren waar werknemers minder goed vertegenwoordigd zijn en sterkere sectoren met een hogere organisatiegraad. Bovendien hebben de sociale partners zich in het verleden steeds opgesteld als verantwoordelijke onderhandelaars: ook voor 2017 – toen er de facto een indicatieve loonnorm gold – overschreden de conventionele loonstijgingen globaal genomen de indicatieve loonnorm niet.

Punsgewijze bemerkingen bij het wetsvoorstel-Hedebouw - Goblet

Opheffing van het principe van de historische handicap (art.2)

De werknemersorganisaties ondersteunen het opheffen van het principe van de historische handicap. Het principe van een correctie van de “historische handicap” heeft geen enkele economische basis. Het absolute loonverschil dat voor 1996 bestond is economisch niet relevant. De productiviteitsvoorsprong van België ten opzichte van de buurlanden was in 1996 nog groter dan vandaag. Wanneer de productiviteit in rekening wordt genomen, bestaat er geen verschil in loonkosten tussen België en de buurlanden. Dit was het geval in 1996 en is nog steeds het geval. Er kan zelfs worden gesteld dat België in 1996 eerder een loonvoorsprong had dan een handicap wanneer de productiviteit in rekening wordt genomen. Cijfers van de ECB bewijzen dat Belgische bedrijven geenszins last hadden van een dergelijke fictieve historische handicap. De winstmarges (bruto exploitatiemarges) van bedrijven in de periode 2002-2008 in België stegen gemiddeld het meest van de hele eurozone. Dit is onmogelijk wanneer op dat moment een forse historische loonhandicap moest worden getorst.

De hogere productiviteit compenseert nog steeds de hogere absolute loonkosten. Het element van de productiviteit moet steeds in rekening worden genomen en maakt een fictieve referentie zoals de ‘historische handicap’ irrelevant.

² OECD, Employment Outlook 2017

Meerekenen van de loonkostenverlagende maatregelen vanuit de taxshift en van de loonsubsidies (art.3)

De werknemersorganisaties willen benadrukken dat een correcte en volledige vergelijking van de loonkosten tussen België en de buurlanden absoluut noodzakelijk is bij het bepalen van een interprofessionele loonmarge. Ze steunen de voorgestelde aanpassingen in het wetsvoorstel.

Het is vanzelfsprekend dat met de werkelijke uurloonkosten rekening moet worden gehouden, inclusief met alle loonsubsidies en SZ-bijdrageverminderingen. Wanneer rekening wordt gehouden met al deze loonkostenverlagende maatregelen bedraagt het loonvoordeel voor België 4%. De aan de werkgevers toegekende voordelen in de vorm van SZ-bijdrageverminderingen door de taxshift hebben voornamelijk de winstmarges verhoogd. Deze vrijgekomen middelen gingen volgens de NBB slechts in mindere mate naar meer investeringen³.

Vervanging van de imperatieve norm door een “indicatieve marge”

De werknemersorganisaties zijn van oordeel dat de sociale gesprekpartners de in het verleden vastgestelde loonnorm steeds hebben gerespecteerd: een imperatieve norm is dus onnodig en contraproductief. We ondersteunen het voorstel om expliciet melding te maken van het indicatieve karakter van de loonmarge. De rigiditeit die de huidige wet gecreëerd heeft, laat niet toe in te spelen op de soms erg verschillende economische realiteit in diverse sectoren, zoals nu in de context van de coronapandemie duidelijk het geval is. Een indicatieve loonmarge moet ook ruimte laten voor inhaaloperaties in sectoren met lage lonen, in het bijzonder voor een verhoging van de minimumlonen, en voor operaties om werkgelegenheid te creëren of te behouden door arbeidsduurverkortings met (gedeeltelijk) loonbehoud.

Globaal genomen werden tot in 2017 in de sectoren steeds cao's afgesloten die de loonnorm niet overschreden. Deze onderhandelingen vonden plaats met de productiviteits- en inflatieverwachtingen in het achterhoofd. De loonnorm was indicatief en de sectoren handelden ernaar. Maar het gaat verder: de cao-afspraken in de sectoren lagen systematisch lager dan de afspraken die interprofessioneel werden gemaakt. Tussen 1996 en 2017 hadden de uurloonkosten op basis van afgesloten IPA's en van de op dat ogenblik geldende inflatieverwachtingen in principe met 61% kunnen stijgen. Op basis van de afgesloten cao's en de toegepaste indexeringen stegen de uurloonkosten echter slechts met 51%. Een imperatieve norm die de sectoren een maximale stijging oplegt, is dus een aanfluiting van de realiteit die op het terrein wordt vastgesteld. Het is een 'overshooting'.

Aangezien de marge indicatief hoort te zijn, steunen de werknemersorganisaties eveneens het voorstel om de overheidsinterventie via koninklijke besluiten te af te schaffen.

Opheffing van de correctieterm en van de veiligheidsmarge

De werknemersorganisaties ondersteunen de opheffing van beide elementen.

De volgende elementen maken dat een correctieterm en een veiligheidsmarge onnodig zijn:

- De sociale gesprekspartners hebben zich – zoals eerder werd aangegeven – steeds opgesteld als verantwoordelijke onderhandelaars.

³ https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecoreviii2019_h4.pdf

- Het concept van de 'historische handicap', die de hoogte van de correctiefactor mee bepaalt, heeft economisch geen enkele grondslag.
- De veiligheidsmarge zorgt voor een niet te verantwoorden permanente verlaging van de loonmarge met 0,5%. Hiervoor is geen enkel economisch argument te vinden.

Bovendien verplicht de correctieterm om loonverschillen uit het verleden onmiddellijk in rekening te brengen, ook als puur statistische correcties hiervoor aan de oorsprong liggen. Daardoor kan een marge tot quasi nul worden herleid, ook in gunstige economische tijden. Wij zijn van oordeel dat het aan de onderhandelaars toekomt om te bepalen op welke manier ze met een eventuele loonkloof of een overschot uit het verleden moeten omgaan, zodat de onderhandelingsruimte groter wordt.

Controle

Aangezien de marge indicatief is, ondersteunt de werknemersbank de opheffing van de strikte ambtelijke controles.

Toevoeging van het minimumloon aan art.10 van de loonwet

Het minimumloon (GGMMI) is de afgelopen decennia steeds verder in relatieve waarde gedaald. Om opnieuw aansluiting te vinden met het mediaanloon is een inhaalbeweging nodig. Om deze operatie tot een goed einde te brengen, is een traject nodig over verschillende interprofessionele akkoorden. Het GGMMI wordt enkel aangepast via indexatie. Een koppeling aan een interprofessionele loonnorm in het verleden zou voor een waardebehoud gezorgd hebben. Omdat dit niet is gebeurd, mag de extra inspanning die wordt geleverd geen negatieve invloed hebben op de loonmarge van de overige werknemers, zo niet 'betalen' zij tweemaal. De werknemersbank ondersteunt het voorstel om een verhoging van het GGMMI op te nemen in art. 10 van de wet. Hierdoor is er geen impact op de loonmarge van de IPA-periode waarin de verhoging wordt toegekend. De verhoging van het minimumloon moet ook geneutraliseerd worden voor de berekening van de indicatieve loonmarge van de volgende IPA-ronde.

Wijziging art. 14 loonwet

De werknemersorganisaties gaan niet akkoord met de voorgestelde wijziging in het wetsvoorstel. De loonvorming is het prerogatief van de sociale partners. Een indicatieve loonnorm bevestigt dit prerogatief. In dezelfde geest moeten de sociale partners een indicatieve norm kunnen uitvaardigen wat betreft de elementen die worden vermeld in art.14.

Ontbrekende elementen in het wetsvoorstel

Als werknemersorganisaties missen we in de wet van '96 een kader om een betere monitoring van de sociaal-economische toestand mogelijk te maken. Een economisch scorebord kan enerzijds op nationaal niveau de interprofessionele onderhandelingen de juiste context meegeven en anderzijds op sectoraal niveau de onderhandelaars ruimere achtergrondinformatie voor de collectieve onderhandelingen aanreiken.

De elementen die we op interprofessioneel niveau in zo'n scorebord terug willen zien, zijn o.a. gedetailleerdere werkgelegenheidsindicatoren, het loonaandeel, de investeringen (innovatie), gereserveerde winsten, uitbetaalde dividenden, het gemengd inkomen van zelfstandigen, vergoedingen van bestuurders (tantièmes), opleidingsinspanningen en de verhouding van het GGMMI ten opzichte van het mediaanloon. Aangezien de ecologische transitie een impact op ons concurrentievermogen zal hebben, stellen wij ook de volgende elementen voor: cijfers van de CO₂-uitstoot in het kader van het traject naar CO₂-neutraliteit tegen 2050, cijfers van de energie-intensiteit van de productie, het percentage hergebruikte grondstoffen in het totale grondstoffengebruik...

2. Standpunt van de vertegenwoordigers van de werkgevers

2.1 Inleiding

De sociale partners, vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) en de Nationale Arbeidsraad (NAR), werden door de Kamer van Volksvertegenwoordigers verzocht advies uit te brengen over verschillende wetsvoorstellen⁴ betreffende de opheffing of de wijziging van de op 19 maart 2017 herziene wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, in dit advies in kortere bewoordingen de "wet van 1996" genoemd.

De representatieve werkgeversorganisaties (VBO, UNIZO, UCM en Agrofront) hebben het onderstaande gemeenschappelijk standpunt aangenomen. In het algemeen zijn ze gekant tegen deze wetsvoorstellen die de afschaffing of de aanpassing van de wet van 1996 beogen, en brengen ze bijgevolg om de hieronder uiteengezette redenen een negatief advies uit. Dit advies is als volgt opgebouwd. In de punten 2, 3 en 4 worden eerst contextuele elementen toegelicht met betrekking tot resp. het concurrentievermogen van België, de loonhandicap ten opzichte van de drie buurlanden en een meer algemeen kader waarin de wet van 1996 zich situeert. In punt 5 wordt uitgelegd hoe de mechanismen van de wet van 1996 werken. Ten slotte wordt in de punten 6 en 7 de vraag aan de orde gesteld of een wijziging van de wet van 1996 opportuun is in de context van de huidige economische crisis en worden tegenargumenten gegeven voor de motiveringen die in de wetsvoorstellen worden aangevoerd.

2.2 Het concurrentievermogen van een kleine open economie

Voor een open economie als België zijn de handelsbetrekkingen van essentieel belang. Voor de coronacrisis (2019) bedroeg de totale waarde van de Belgische export van goederen en diensten 81,8% van het bbp, wat veel meer is dan het EU-27-gemiddelde van 46,7%. Ook wat betreft de import van goederen en diensten (81,2%) scoren we hoger dan het EU-27-gemiddelde (43,6%). Belangrijk is ook dat de buurlanden Nederland, Frankrijk en Duitsland onze belangrijkste handelspartners zijn. In 2019 ging 43,9% van de totaalwaarde aan export naar deze landen⁵.

⁴ Voorstel PTB: <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/0472/55K0472001.pdf>; Voorstel PS: <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/0579/55K0579001.pdf>; Voorstel PTB-PS: <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/1812/55K1812001.pdf>

⁵ Er zij op gewezen dat deze percentages moeten worden gerelativeerd in het licht van de omvang van de economieën. Onder voorts gelijkblijvende voorwaarden is het immers zo dat, hoe kleiner de economie, hoe groter haar afhankelijkheid van de buitenlandse handel zal zijn. Als we echter veeleer refereren naar een meting van openheid voor de internationale handel (bijvoorbeeld de meting die werd ontwikkeld door Squalli, J., & K. Wilson (2011). A new measure of trade openness. The World Economy, 34(10), 1745-1770.), dan blijkt België nog meer tot de meest open economieën ter wereld te behoren.

Sinds de invoering van de euro en het wegvallen van het wisselkoersinstrument zijn loonkostenevoluties in de privésector een essentiële determinant van de competitiviteit van onze economie. Stijgen de Belgische lonen structureel meer dan bij onze belangrijkste handelspartners, dan worden Belgische ondernemingen verplicht om aan rendabiliteit in te boeten indien men geen hogere prijzen wil of kan aanrekenen in functie van de vrijwaring van de export. In het andere geval wordt de productie geautomatiseerd of gedelocaliseerd. In beide gevallen gaan jobs verloren. Daarom moeten we de ontwikkeling van onze loonkosten controleren.

2.3 De loonhandicap

2.3.1 De absolute handicap

Het belang om competitief te zijn voor een kleine open economie als België werd benadrukt in punt 2. Zoals reeds gezegd, is het niveau van de loonkosten een van de primordiale elementen waarmee rekening moet worden gehouden bij de beoordeling van dit concurrentievermogen.

In België ligt dit niveau helaas een stuk hoger dan het gemiddelde van de drie buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland), zoals blijkt uit Grafiek 2-1 (in de bijlage).

Er zij evenwel op gewezen dat de absolute loonkostenhandicap tussen 2014 en 2019 werd teruggedrongen van ruim 16% tot 11% ten gevolge van de maatregelen van de regering-Michel (indexsprong, vermindering van de werkgeverslasten waarin de taxshift voorzag en aanpassing van de wet van 1996).

2.4 De wet van 1996 situeert zich in een globale context

2.4.1 Jobcreatie via de maatregelen van de regering-Michel

België vertoont een aanzienlijk positief verschil in loonkosten ten opzichte van zijn buurlanden (zie punt 3). Dit heeft een directe weerslag op het vermogen van België om banen te creëren⁶. Zonder mogelijkheid om op monetair vlak op te treden, heeft de vorige federale regering het probleem aangepakt via ambitieuze (en soms moeilijke) beslissingen om het concurrentievermogen van de ondernemingen te verbeteren en de jobcreatie te ondersteunen.

Door de gecombineerde actie van de taxshift, de uitbreiding van de RSZ-bijdragevermindering voor de eerste aanwerving, de indexsprong en de toepassing van de wet van 1996, zoals gewijzigd in 2017, heeft de vorige legislatuur niet minder dan 230.000 banen gecreëerd. Een studie van Konings en Bijmens (KU Leuven) van maart 2019 concludeert bovendien dat 55% van de werkgelegenheidsgroei in de private sector in dienstverband te danken was aan de competitiviteitsmaatregelen.

De werkgeversorganisaties stellen met tevredenheid vast dat de huidige regering ook haar schouders zet onder een ambitieus project op het vlak van jobcreatie: de werkgelegenheidsgraad van 70,2% in het derde kwartaal van 2020 verhogen tot 80% tegen het jaar 2030. Ze zijn ervan overtuigd dat een beheerste ontwikkeling van onze loonkosten ten opzichte van die van onze voornaamste handelspartners een essentieel element zal zijn bij het nastreven van deze doelstelling.

⁶ Zie in dit verband Bijmens, G. & J. Konings. (2019). Een analyse van de impact van loonkost op werkgelegenheid en concurrentiekracht in Belgische Ondernemingen. VIVES Beleidspaper. (https://feb.kuleuven.be/VIVES/publications/policy_papers/Beleidspapers/2019-03-policy-paper-VIVES-analyse-impact-loonkost-werkgelegenheid-concurrentiekracht)

2.4.2 De automatische loonindexering

De loonnorm is niet het enige element dat bijdraagt tot de loonontwikkeling in België. De automatische indexering leidt tot een stijging van de lonen volgens het traject van de prijzen (afgevlakte gezondheidsindexcijfers).

Voor de werkgeversorganisaties is het onontbeerlijk met dit element rekening te houden bij het bestuderen van de ontwikkeling van de loonkosten in België. Deze kosten zijn immers niet beperkt tot het onderhandelbare gedeelte ervan.

Uit het laatste verslag van de CRB over dit punt blijkt dat de ontwikkeling van de lonen in de periode 2021-2022 maximaal 0,4% zal mogen bedragen. Hieraan moeten echter nog de indexeringen (automatische en baremieke indexeringen) worden toegevoegd om de ontwikkeling van onze loonkosten te verkrijgen. Met andere woorden, rekening houdend met een verwachte indexering van 2,8% tot in 2022, zouden onze loonkosten met maximaal 3,2% moeten stijgen om niet aan concurrentievermogen in te boeten ten opzichte van onze voornaamste handelspartners.

2.4.3 De minimumbarema's

De werkgeversorganisaties stellen vast dat het minimumloon in België een van de hoogste in Europa is. Ons land staat op de vierde plaats in de EU (rekening houdend met verschillen in koopkracht tussen de lidstaten...). De werkgeversorganisaties merken tevens op dat tal van sectoren en ondernemingen lonen aanbieden die (ver) boven dit interprofessionele minimum liggen.

Ze zijn dan ook van oordeel dat het gecombineerde effect van hoge minima, de automatische indexering en onze loonhandicap door de loonnorm moet worden getemperd.

2.5 *Het beschermende effect van de wet van 1996*

2.5.1 Historische achtergrond...

Om de bestaansredenen van de beschermingsmechanismen van de wet van 1996 goed te begrijpen, is het nodig eerst de historische achtergrond kort in herinnering te brengen.

De geschiedenis leert ons immers dat onze buurlanden in tijden van crisis doorgaans een rem zetten op de loonstijgingen en dat onze ondernemingen juist in die periodes veel minder competitief worden door de automatische indexering en de baremaverhogingen die in België blijven doorlopen.

Dat was met name het geval na de oliecrisis in het midden van de jaren zeventig en het begin van de jaren tachtig en na de Golfoorlog in het begin van de jaren negentig. Telkens hebben deze perioden geleid tot een aanzienlijk verlies van concurrentievermogen voor onze ondernemingen, tot ernstige recessies, herstructureringen en delokalisaties en, op het einde van de rit, tot banenverlies. In de privésector gingen tussen 1975 en 1984 aldus 300.000 banen (-14%) verloren en tussen 1991 en 1994 nog eens 80.000 (-3,5%)⁷.

⁷ Voor meer details, zie: https://www.vbo.be/actiedomeinen/economie-conjunctuur/competitiviteit/waarom-de-wet-van-96-vandaag-meer-dan-ooit-nodig-is_2021-03-18/

2.5.2 De wet van 26 juli 1996

In deze historische context was de bedoeling van de wet van 1996 om een plafond op te leggen voor de mogelijke loonkostenstijgingen waarover om de twee jaar in het kader van de interprofessionele akkoorden (IPA's) wordt onderhandeld. Voorts moet worden opgemerkt dat dit beginsel de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners geenszins belemmert, maar alleen bedoeld is om een kader, een bovengrens, vast te stellen om het concurrentievermogen te beschermen en de werkgelegenheid te bevorderen.

Concreet moet de loonkostenontwikkeling in België zo worden vastgesteld dat ze de gemiddelde ontwikkeling van de loonkosten in de drie buurlanden (de belangrijkste handelspartners van België), t.w. Duitsland, Frankrijk en Nederland, niet overschrijdt.

2.5.3 De ontwikkeling van de loonhandicap ten opzichte van 1996

Wat is dan het resultaat van de toepassing van de wet sinds 1996? Zoals blijkt uit Grafiek 2-2 (zie bijlage), is de wet van 1996 er tussen 1996 en 2020 in geslaagd de ontwikkeling van de loonkosten ten opzichte van de drie buurlanden in de hand te houden. Dit is echter niet zonder moeilijkheden verlopen en volgens de statistiek met betrekking tot de loonkostenhandicap t.o.v. 1996 die door de CRB werd berekend, heeft de wet helaas niet kunnen verhinderen dat de lonen in België sinds 1996 in de periode 2005-2015 sterker zijn gestegen dan in de drie buurlanden.

Wat zijn de oorzaken van de in deze periode waargenomen ontsporingen? Voor een deel kunnen ze worden toegeschreven aan voorspellingsfouten van de prognose-instituten. Zoals blijkt uit Tabel 2-1 (zie bijlage), waren de ramingen van de loonkostenontwikkeling in de drie buurlanden die door de CRB in zijn Technisch verslag werden gebruikt immers overschat in vergelijking met de ex-postresultaten.

Zo waren de vooruitzichten voor de loonontwikkelingen in de drie buurlanden over de periode 1996-2018 gemiddeld per IPA ca. 0,8% hoger dan de gerealiseerde ontwikkelingen (d.w.z. gecumuleerd meer dan 9%)⁸. Onder andere om die reden was het dus noodzakelijk de wet van 1996 te herzien.

2.5.4 De herziening van 19 maart 2017 van de wet van 26 juli 1996

Om de in het verleden waargenomen ontsporingen te voorkomen, werden bij de herziening van de wet van 1996 van 19 maart 2017 twee beschermingsmechanismen toegevoegd aan de berekening van de maximaal beschikbare marge die de CRB moet vaststellen, namelijk een preventief mechanisme en een correctiemechanisme. Het eerste bestaat in de toepassing van een veiligheidsmarge om ex-ante fouten in de vooruitzichten te voorkomen, en het tweede bestaat in de toepassing van een automatische correctie ex-post, ingeval een ontsporing in het verleden (positieve loonhandicap ten opzichte van 1996) wordt waargenomen.

Er dient te worden beklemtoond dat deze twee mechanismen werden bedacht en ontworpen om zowel de ondernemingen als de werknemers te beschermen, aangezien ze symmetrisch werken. Indien de lonen in België sneller stijgen dan in de drie buurlanden, kan de situatie dankzij deze mechanismen immers sneller worden gecorrigeerd en kunnen ontsporingen over een lange periode, die zeer nadelig zouden zijn voor het concurrentievermogen van de ondernemingen en voor de creatie van jobs, worden voorkomen.

In het omgekeerde geval, als de lonen in België minder snel stijgen dan in de drie buurlanden, zorgen deze mechanismen ervoor dat enerzijds het deel van de veiligheidsmarge dat niet wordt gebruikt

⁸ Voorts moet worden aangestipt dat de voorspellingsfouten ook te wijten kunnen zijn aan voorspellingsfouten betreffende de ontwikkeling van de indexering in België die wordt geraamd door de Nationale Bank van België (NBB) en het Federaal Planbureau (FPB). Zoals blijkt uit tabel 1 was dat echter niet het geval in de periode 1996-2018, gedurende welke geen systematische over- of onderschatting van de indexering werd vastgesteld.

automatisch terugvloeit naar de onderhandelingen, en dat anderzijds, zodra de historische handicap zal zijn weggewerkt⁹, de negatieve loonhandicap ten opzichte van 1996 (met andere woorden, de marge die vrijkomt als gevolg van minder snelle stijgingen in België dan in de drie buurlanden) aan de onderhandelingen wordt overgedragen.

Tot slot moet worden genoteerd dat, naast de twee preventieve en correctiemechanismen die bij de herziening van de wet van 1996 van 19 maart 2017 zijn ingevoerd, nog twee andere mechanismen werden voorzien om het probleem van de historische loonkostenhandicap geleidelijk op te lossen. Het eerste mechanisme bepaalt dat in geval van een negatieve handicap ten opzichte van 1996 ten minste de helft¹⁰ moet bijdragen aan de vermindering van de historische handicap, en het tweede schrijft voor dat ten minste 50% van de toekomstige verminderingen van de werkgeversbijdragen moet worden besteed aan de vermindering van de historische handicap en niet mag worden toegekend in de vorm van loonsverhogingen.

2.6 Is dit het juiste moment?

De ongekende gezondheids- en economische crisis van het voorbije jaar heeft een sterke impact gehad op de economische activiteit en op de Belgische ondernemingen. Bedrijven vechten momenteel voor hun voortbestaan. In de komende maanden worden talrijke faillissementen verwacht. Tegen de achtergrond van deze crisis zou een wijziging van het wettelijke kader voor de loonvorming het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen nog verder aantasten. Bovendien heeft de crisis een gedifferentieerde impact op de sectoren, wat de analyse van de huidige context vertekent.

De werkgeversorganisaties nemen er in dit verband nota van dat in het buitenland overeenkomsten worden gesloten om de ontwikkeling van de loonkosten te beperken. Ze nemen als voorbeeld de recente overeenkomst tussen de sociale partners in de metaal- en technologiesector in Duitsland over een loonsverhoging die kan worden geraamd op max. 2,5% voor de periode 2021-2022¹¹.

Ze stellen met bezorgdheid vast dat deze elementen een negatieve invloed zullen hebben op het concurrentievermogen van België, zelfs indien ons land in toepassing van de wet van 1996 de ontwikkeling van zijn loonkosten zou beperken tot 3,2%.

2.7 Antwoorden op de argumenten

2.7.1 Aangaande de mogelijkheid om de marge indicatief te maken

Een indicatieve loonnorm is niet wenselijk omdat het vastleggen van een wettelijk minimum (de indexatie), zonder maximum bovenop de index, de essentie van de wet van 1996 onderuit haalt. Die essentie vertaalt zich in een spiegeling van de Belgische loonkostenontwikkeling aan die van de referentielanden Nederland, Frankrijk en Duitsland.

Geen beperking meer hebben op de stijging van de lonen, terwijl die laatste reeds mechanisch stijgen ten gevolge van de automatische indexering, staat garant voor een massale ontsporing van onze loonkosten, ten voordele van onze concurrenten.

⁹ De omvang van de historische handicap moet echter nog door de sociale partners worden vastgesteld.

¹⁰ "50% corrigeert de historische handicap en de resterende 50% verhoogt de maximaal beschikbare marge. Tijdens de interprofessionele onderhandelingen kunnen de sociale gesprekspartners het geheel of een deel van die resterende 50% toewijzen aan de correctie van de historische handicap." Technisch verslag 2020, CRB.

¹¹ Voor meer details hierover, zie: <https://www.vdsm.net/wronline/me-tarifunde-2021-von-fairness-vernunft-und-weitsicht-gepraegter-abschluss-in-aussergewoehnlich-schwieriger-wirtschaftslage/>.

2.7.2 Aangaande de loonsubsidies

In 2019 bedroegen de loonsubsidies (exclusief doelgroepverminderingen) in België 7,1 miljard euro¹². Dat komt overeen met 3,0% van de loonmassa in de privésector. Met deze loonsubsidies mag – net als met de taxshift van de regering-Michel – geen rekening worden gehouden bij de berekening van de loonkostenhandicap t.o.v. 1996. Daar zijn volgens de werkgevers twee goede redenen voor. Enerzijds zou dat de positieve effecten van loonsubsidies volledig uithollen via een hogere loonnorm. Anderzijds heeft een belangrijk deel van de loonsubsidies niets te maken met het concurrentievermogen van de ondernemingen, bijvoorbeeld de activering van niet-werkende werkzoekenden (202 miljoen euro), dienstencheques (1,9 miljard euro) en de sociale Maribel (700 miljoen euro).

2.7.3 Aangaande de veelheid van bronnen

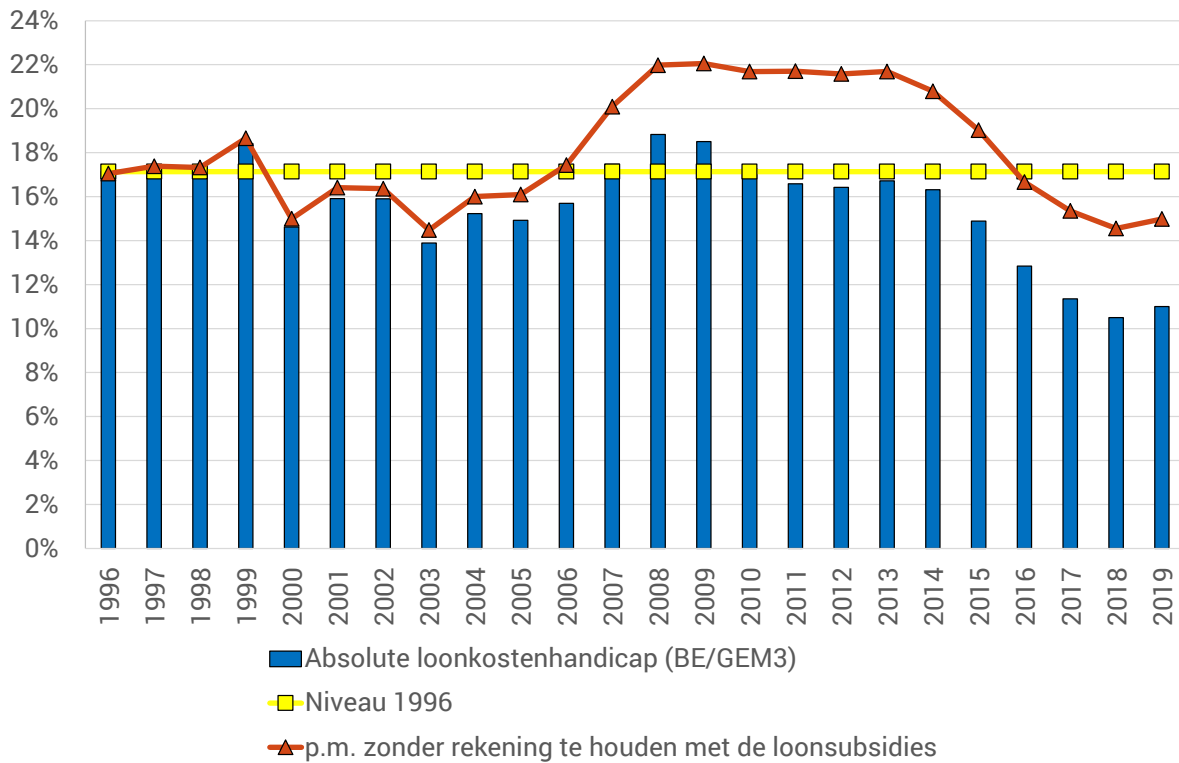
De werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat de diversifiëring van de studie- en informatiebronnen, om de CRB in staat te stellen hun analyses te verrichten en de maximale loonnorm te specificeren in het kader van de wet van 1996, geen probleem vormt.

Integendeel, dit maakt het mogelijk meer verfijnde analyses te verrichten en het risico van fouten, zoals die zich in het verleden hebben voorgedaan, te vermijden.

¹² Verslag over de loonkostenhandicap (2020), CRB

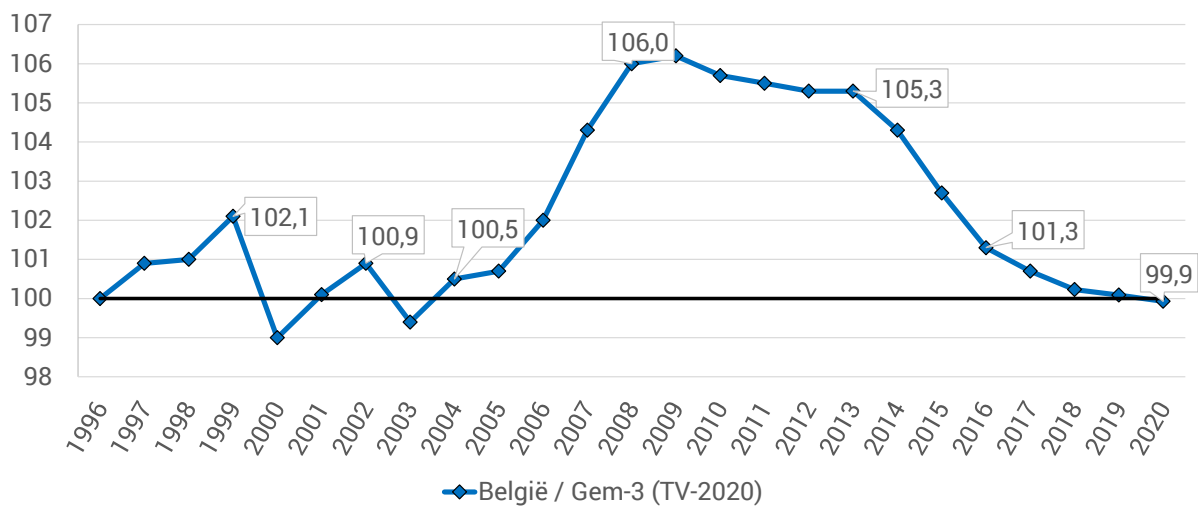
2.8 Bijlagen

Grafiek 2-1: Absolute uurloonkostenhandicap in de privésector



Bronnen: Eurostat, CRB en berekeningen VBO

Grafiek 2-2: Loonkostenhandicap ten opzichte van 1996



Tabel 2-1: Verschil tussen de vooruitzichten en de gerealiseerde resultaten van de loonkostenontwikkeling in de 3 buurlanden en van de indexering in België sinds 1996

	1997-1998	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006	2007-2008	2009-2010	2011-2012	2013-2014	2015-2016	2017-2018	1997-2018 cumulé	1997-2018 moy
Loonkosten Gem-3 ex ante	6,6%	5,9%	6,1%	5,6%	5,3%	5,5%	5,1%	5,0%	5,0%	4,2%	4,6%	77,4%	5,3%
Loonkosten Gem-3 ex post	2,9%	6,3%	6,5%	3,9%	3,6%	3,7%	4,3%	5,6%	4,5%	3,5%	4,7%	62,3%	4,5%
Voorspellingsfout loonkosten Ge	3,6%	-0,4%	-0,4%	1,6%	1,6%	1,7%	0,8%	-0,6%	0,5%	0,6%	-0,1%	9,3%	0,8%
Indexering ex ante	4,2%	3,1%	3,1%	3,0%	3,3%	3,9%	5,1%	3,9%	4,1%	0,3%	2,9%	43,7%	3,4%
Indexering ex post	2,8%	2,6%	4,9%	2,8%	3,8%	4,5%	3,1%	5,4%	2,8%	0,7%	3,2%	43,4%	3,3%
Voorspellingsfout indexering	-1,4%	-0,5%	1,7%	-0,2%	0,5%	0,6%	-1,9%	1,5%	-1,2%	0,4%	0,3%	-0,2%	0,0%
Totale voorspellingsfout	2,2%	-0,9%	1,4%	1,5%	2,2%	2,3%	-1,1%	0,9%	-0,8%	1,0%	0,2%	9,0%	0,8%

Bron: CRB