

Geen loonontsporing in België sinds 1996

CRB (2005). *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling*. Brussel: CRB.

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bracht een nieuw loonvormingsproces tot stand. Jaarlijks wordt in het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) een tweejaarlijkse loonmarge berekend. De resultaten sedert 1996 zijn totaal verschillend van de vorige decennia. De uurloonkostenontwikkeling is sedert 1996 structureel dezelfde als gemiddeld bij de drie belangrijkste handelspartners (Duitsland, Nederland en Frankrijk) en het werkgelegenheidsvolume neemt merkkelijk sneller toe. Zoals in vroegere bijdragen in Over.Werk reeds werd beschreven, blijkt dat sedert 1996 ook niet te anticiperen economische schokken – die hebben geleid tot onverwachte loonontsporingen – telkens mee in rekening werden gebracht bij de interprofessionele onderhandelingen. Ook dit najaar zal de onderhandeling over een nieuw interprofessioneel akkoord in het najaar met de dreigende loonkostenontsporing 2005-2006 en met de grotere nood aan investeringen in vorming/opleiding en onderzoek/innovatie rekening houden.

Nieuw loonvormingsproces

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bracht een nieuw loonvormingsproces tot stand. Jaarlijks wordt in het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) een tweejaarlijkse loonmarge berekend.

De resultaten sedert 1996 zijn totaal verschillend van de vorige decennia.¹ De uurloonkostenontwikkeling is sedert 1996 structureel dezelfde als gemiddeld bij de drie belangrijkste handelspartners (Duitsland, Nederland en Frankrijk) en het werkgelegenheidsvolume neemt merkkelijk sneller toe (zie figuur 1).

De voornaamste doelstelling van de wet en de interprofessionele sociale partners is ingrijpen in het loonvormingsproces zodat de relatieve uurloonkosten niet sterker stijgen dan gemiddeld bij de drie voornaamste handelspartners (ter vrijwaring van het concurrentievermogen). Op die manier draagt de wet bij tot de bevordering van de werkgelegenheidscreatie en de investeringen. Het uiteindelijke doel is de relatief lage Belgische werkzaamheidsgraad voldoende opkrikken om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen en om de houdbaarheid van de sociale zekerheid op langere termijn te verzekeren.

De opvolging van de onderhandelingen en de gerealiseerde loonkostenontwikkelingen in België en de buurlanden gebeurt jaarlijks in het technisch verslag van de CRB. Het verslag evalueert of er noodzaak is aan een bijsturing. In 2002 en 2004 was dit bijvoorbeeld het geval en werden correcties

doorgevoerd door de sociale partners op interprofessioneel niveau.

Niet alleen op interprofessioneel niveau, ook in de sectoren werden correctiemechanismen op getouw gezet. In steeds meer sectorale akkoorden is voorzien in een all-informule waarbij, in tegenstelling tot het verleden, een maximale norm wordt afgesproken en een specifieke enveloppe wordt voorbehouden aan de onderhandelaars op ondernemingsvlak. Het akkoord in de metaalsector (PC 111) is hiervan een voorbeeld. Ook in de bouwsector bestaat reeds sedert 1997-1998 een akkoord waarbij een automatisch bijsturingmechanisme in

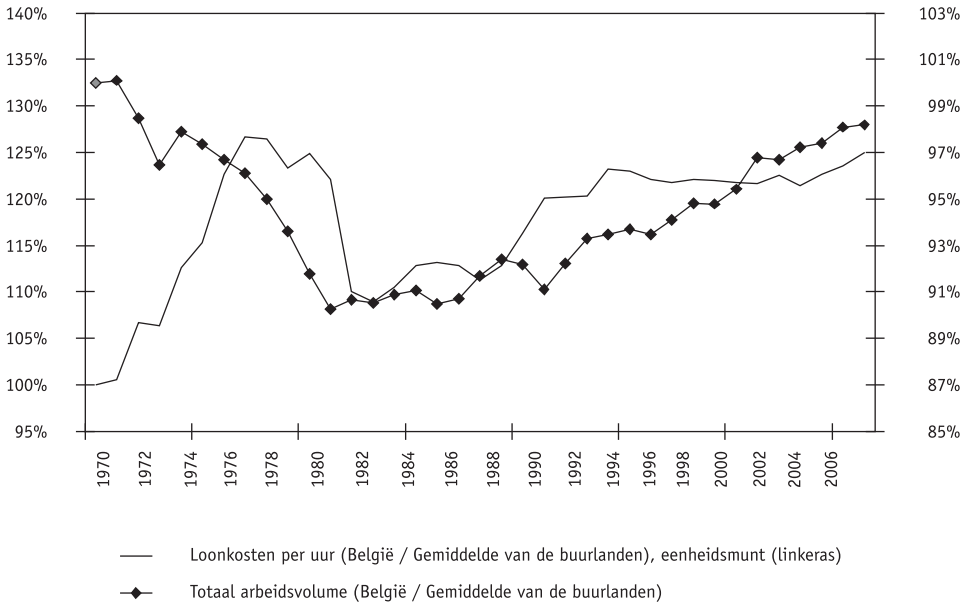
werking treedt indien de indexering hoger uitvalt dan verwacht. In dat geval vervalt de laatste reële verhoging uit de cao geheel of gedeeltelijk. In 2002 werd een bijkomende cao overeengekomen om voor de tweede helft van het jaar ook de indexering tijdelijk uit te schakelen.

Onverwachte schokken leiden tot loonkostenontsporing

In tegenstelling tot vroeger leiden nu enkel nog onverwachte economische schokken tot een loonontsporing.

Figuur 1.

Relatieve ontwikkeling van de uurloonkosten (in eenheidsmunt) en arbeidsvolume (België t.o.v. het gemiddelde van de buurlanden; 1970 = 100)



Bron: CRB, Technisch verslag 2005

Tabel 1.

Loonnorm als coördinatiemechanisme

	1997-1998	1999-2000	2001-2002	2003-2004	2005-2006
Ex-ante vastgestelde norm	6,1%	5,9%	6,4% à 7%	5,4%	4,5%
Gemiddelde 3 buurlanden	3,5%	5,3%	6,7%	4,7%	3,1%
België meest recente gegevens	4,2%	5,0%	7,4%	4,6%	5,2%

Bron: CRB, Diverse technische verslagen

Uit tabel 1 blijkt dat de loonkostenontwikkeling (met uitzondering van de periodes 2001-2002 en 2005-2006) steeds lager uitkomt dan de vooropgestelde loonnorm. Tussen de aanvankelijke vooruitzichten voor de loonkostenontwikkeling en de uiteindelijk geobserveerde cijfers voor diezelfde jaren liggen vele herzieningen, zowel in de buurlanden als in België. Revisies van de voorspellingen en de eerste publicatie in de nationale rekeningen zijn echter volkomen normaal.

1997-1998 en 1999-2000

Tijdens de eerste twee periodes (1997-1998 en 1999-2000) zijn de uurloonkosten ongeveer even snel gestegen als in de referentielanden.

2001-2002: stijging petroleumrijzen

In de periode 2001-2002 heeft de onverwacht sterke inflatiestijging omwille van de sterke olieprijsstijgingen (de indexering bedroeg 4,8%, tegenover de prognose van 3% in het technisch verslag van 2000) geleid tot een snellere stijging van de uurloonkosten in België dan in de referentielanden. Het verschil bedroeg 0,7 procentpunt.

2003-2004: werkgelegenheidspact in Duitsland

In november 2002 stelde het technisch verslag een dreigende ontsporing vast en de interprofessionele sociale gesprekspartners kozen daarop voor 2003-2004 voor een 'voorzichtige' norm van 5,4% of 0,6 procentpunt minder dan wat de berekeningen voor de wettelijke loonnorm als resultaat gaven. Daarenboven gaven de interprofessionele gesprekspartners de sectoren de mogelijkheid om de reële loonstijgingen pas vanaf 2004 te voorzien. Mede dankzij de vertraagde inflatie (bleef iets onder de verwachtingen) bleef de groei van de uurloonkosten in België in de periode 2003-2004 beperkt tot 4,6%. De loonkostenontwikkeling vertraagde evenwel ook in de referentielanden (gemiddeld 4,7%) en dan vooral in 2004, waar de uurloonkosten maar met 0,2% stegen. Vooral in Duitsland was de loonevolutie gematigd, mede als gevolg van het werkgelegenheidspact en het stijgende succes van de kleine laagbetaalde jobs met lage fiscale en para-

fiscale lasten. Het aantal personen dat uitsluitend in een mini-job werkt, is tussen 2002 en 2004 met 600 000 personen gestegen (tot 4,7 miljoen). Sedert de invoering van de nieuwe wetgeving ter zake is er een sterke toename merkbaar.

2005-2006: arbeidsmarkthervormingen Duitsland en stijging petroleumrijzen

Voor 2005-2006 bevat het ontwerp van interprofessioneel akkoord dat door de regering ten uitvoer is gelegd opnieuw een voorzichtige norm van 4,5%, wat opnieuw een correctie inhoudt van -0,8 procentpunt ten opzichte van de in het technisch verslag van november 2004 verwachte gemiddelde loonkostenstijging in de referentielanden (5,3%). Deze keuze van de interprofessionele sociale gesprekspartners had tot doel de kloof te dichten die in de voorgaande periodes was gegroeid tussen de loonkostenstijging in België en die in de referentielanden. De tot dusver gesloten loonovereenkomsten in de bedrijfstakken zijn binnen dit kader gebleven, zodat de ontwikkeling van de niet-geïndexeerde cao-lonen opnieuw zou vertragen van 1,3% in 2003-2004 tot 0,7% in 2005-2006.

Toch bestaat het risico dat de Belgische loonkosten sneller gaan stijgen dan gemiddeld bij onze buurlanden. In Duitsland vindt de versnelde stijging van de loonkosten waarop in het technisch verslag van 2004 werd geanticiperd niet plaats. Zelfs indien de vertraging van de loonevolutie in Nederland minder sterk is gebleken dan verwacht, moet de verwachte stijging van de loonevolutie van de loonkosten in de referentielanden sterk neerwaarts worden herzien (tot wellicht 3,1% voor de periode 2005-2006, ten opzichte van 5,3% in het technisch verslag van 2004).

Terzelfder tijd komt de verwachte ontwikkeling van het Belgische gezondheidsindexcijfer hoger uit dan wat in het technisch verslag van 2004 was vooropgesteld, waardoor de loonindexering op 4,3% in plaats van de verwachte 3,3% zou uitkomen. Deze versnelling van het gezondheidsindexcijfer kon in november 2004 onmogelijk worden voorzien en weerspiegelt bijna uitsluitend de stijging van de energieprijzen.

De loonkostenontwikkeling in België in 2005-2006 ligt volgens de recentste ramingen in het technisch verslag van het secretariaat 2,1 procentpunten hoger dan die van de referentielanden, zodat het totale gecumuleerde verschil van 1996 tot en met 2006 oploopt tot 2,9 procentpunten.

Uit figuur 2 blijkt duidelijk dat België alleen in vergelijking met Duitsland een ontsporing van de uurloonkosten optekent (met 10%). Na de hereniging heeft Duitsland een moeilijk aanpassingsproces gekend in de Oost-Duitse regio's. De omzetting van de Duitse mark in de euro is aan een hoge wisselkoers gebeurd. Het gevolg is dat de sterk verslechterde situatie op de arbeidsmarkt jarenlang heeft gezorgd voor een lage loonkostenontwikkeling. De Belgische loonkosten zijn dus sneller gestegen dan de Duitse, maar minder snel dan de loonkosten in Frankrijk en in Nederland.

Uitdagingen voor de loonvorming in het komende decennium

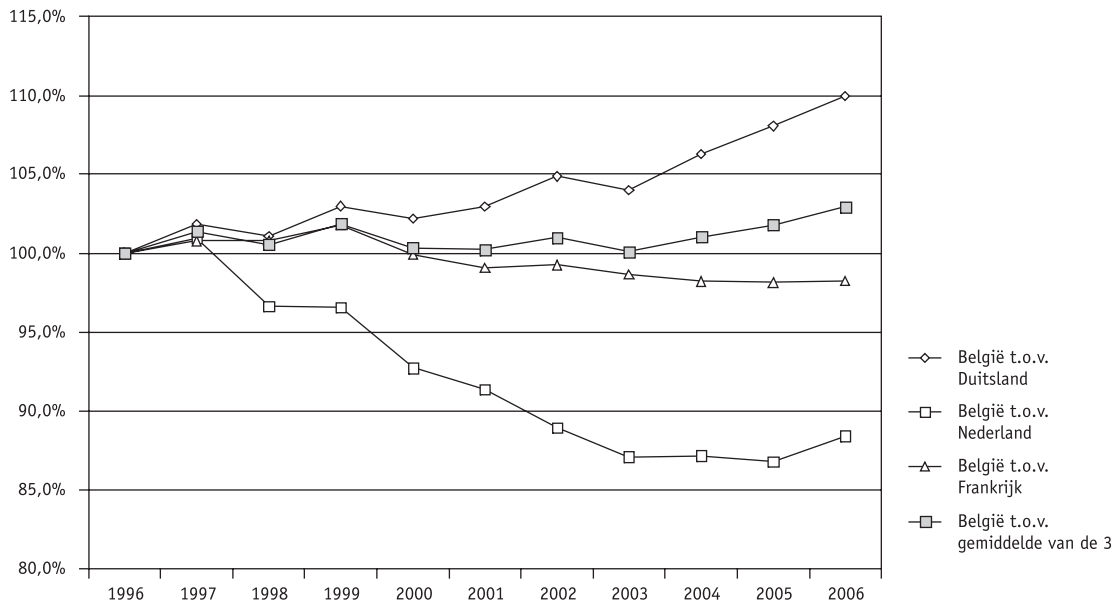
In de vorige paragraaf hebben we aangetoond dat er geen sprake is geweest van een structurele uurloonkostenontsporing in België (ten opzichte van de drie referentielidstaten). Zelfs in de jaren van hoogconjunctuur schreven de conventionele loonstijgingen zich in in het kader van de doelstellingen van de wet, dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de vergelijkbare jaren van economische hoogconjunctuur in het verleden (1988-1992).

Toch zijn er in de jaren 1999-2000 en 2001-2002 in bepaalde regio's en (hooggekwalificeerde) beroepscategorieën hogere loonstijgingen opgetekend. Macro-economisch werden deze hogere loonstijgingen gecompenseerd door de patronale lastenverlagingen. Nochtans waren die verlagingen gericht op de lagere looncategorieën en dus op andere personen.

De voornaamste uitdaging voor het loonvormingsproces is uiteraard hoe de sociale partners zullen anticiperen op de vergrijzing en de toenemende

Figuur 2.

Relatieve ontwikkeling van de loonkosten (België t.o.v. de drie referentielidstaten; 1996 = 100)



Bron: CRB, Technisch verslag 2005

kraptes die zich binnen enkele jaren veel sterker zullen manifesteren op de arbeidsmarkt. Louter kwantitatief gesproken, en bij ongewijzigd beleid, is in de komende jaren sprake van een sterke daling van de werkloosheidsgraad (en een stijging van de activiteitsgraad) en verhoogde spanningen op de arbeidsmarkt. Het Federaal Planbureau verwacht in Vlaanderen structurele kwantitatieve kraptes op de arbeidsmarkt vanaf 2010. Omwille van demografische redenen, met name de vergrijzing, zou het arbeidsaanbod de arbeidsvraag niet meer kunnen volgen. Wallonië zou met deze problematiek veel minder te kampen hebben.

Door de stijging van de efficiëntie van de opleiding, de verhoging van de activiteitsgraad en hogere professionele en geografische mobiliteit moeten de benodigde kwalificaties aangereikt kunnen worden om de kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten op de arbeidsmarkt te voorkomen. Indien geen bijkomende maatregelen worden getroffen, zal het loonvormingsproces zodanig onder druk komen te staan dat ontsporingen onvermijdelijk zullen zijn. Het is duidelijk dat noch een nieuwe wet noch extra bijdrageverminderingen dit probleem zullen oplossen of verhelpen.

Bovendien blijkt uit analyse van knelpuntvacatures dat de 'mismatch'-problematiek niet voor alle categorieën in dezelfde mate geldt. Voor de hogeschoolden bijvoorbeeld ontbreekt het aan ingenieurs, computerspecialisten en andere geschoolde technici om openstaande vacatures in te vullen. Daartegenover staat dat veel afgestudeerden uit politieke en sociale wetenschappen alsook uit psychologie, filosofie en geschiedenis in banen terecht komen die niet onmiddellijk bij hun opleiding aansluiten, hetgeen een moeilijke arbeidsmarktpositie verhult. Naast een kwantitatieve 'mismatch' is er dus ook sprake van een kwalitatieve 'mismatch'. Het Belgische onderwijsstelsel moet dus ook de nodige aandacht besteden aan het gebrek aan aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Naar een nieuw sociaal compromis

De interprofessionele sociale partners hebben in de opeenvolgende interprofessionele akkoorden en in de recente gezamenlijke verklaring van de Groep van 10 ("Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid") de bakens uitgezet voor een nieuw sociaal compromis. De beheersing van de loonkostenontwikkeling via het mechanisme van de wet en de interprofessionele akkoorden (evenals de patronale lastenverlagingen) moet als een noodzakelijke voorwaarde bijdragen tot de stimulering van de investeringen en vraag naar arbeid. De lastenverlaging biedt mogelijkheid om achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt meer kansen te geven.

Maar naast loonkostenbeheersing vinden de sociale partners dat het structureel concurrentievermogen, de investeringen in vorming en opleiding, onderzoek en innovatie van minstens even groot belang zijn voor de versterking van het concurrentievermogen van de Belgische economie. Het technisch verslag van de CRB zal dit jaar dan ook een uitgebreid luik besteden aan structureel concurrentievermogen, innovatie en onderzoek, en opleiding en vorming.

Kris Degroote

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Noot

1. In 1982 was een devaluatie met 12% van de Belgische frank noodzakelijk voor het herstellen van de concurrentiepositie; in 1993 moest een globaal plan met de invoering van een gezondheidsindex het concurrentievermogen vrijwaren en in de jaren 1995-1996 was er zelfs een reële loonblokkering.