

# Van technisch verslag naar interprofessioneel akkoord

CRB (2002), *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling*,<sup>1</sup> Brussel, CRB, CRB 2002/1000, 160 blz.

***Nadat de publicatie van het technisch verslag in september 2002 wegens de sterke versombering van de algemene economische vooruitzichten wat werd uitgesteld, kwam de definitieve versie van het verslag tot stand op 18 november. De recentste resultaten van de nationale rekeningen konden daarin worden verwerkt. Het secretariaat van de CRB raamde de ruimte voor de loonkostenverhogingen voorzichtig op 5,1 à 6%. In het kort daarop gesloten interprofessioneel akkoord (IPA) van 12 december 2002 spraken de interprofessionele sociale gesprekspartners uiteindelijk een indicatieve loonnorm af van 5,4% voor de periode 2003-2004.***

Het is duidelijk dat dit nog niet op volledig geobserveerde cijfers, maar deels op verwachtingen (van de Oeso en van het secretariaat) is gebaseerd. Ten tweede komt ook het engagement om bijkomende inspanningen op het vlak van permanente vorming te leveren (met als finaal doel 1,9% van de loonkosten in 2004) ruim aan bod. Ten derde wordt steeds nagegaan of de werkgelegenheidstoename even sterk is als in de referentielidstaten (Duitsland, Frankrijk en Nederland).

## Inhoud van het technisch verslag 2002

Traditiegetrouw brengt de CRB ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen jaarlijks, vóór eind september, een 'technisch verslag' uit. Voor meer achtergrondinformatie over deze wet, methodologische wenken en het vorige IPA verwijzen we naar de bijdragen in OVER•WERK van de vorige jaren (Degroote, 2001; Degroote, 2001 a).

Er wordt geprobeerd om op basis van de beschikbare informatie na te gaan of de onderhandelaars op sector- en ondernemingsvlak de indicatieve maximale marge voor de loonkostenontwikkeling uit het vorig IPA (6,4% tot 7%) hebben nageleefd.

## Voornaamste bevindingen

In deel I van het verslag is een kernachtige samenvatting opgenomen van de voornaamste elementen voor de loononderhandelingen.

### Loonkostenontwikkeling

Eerst en vooral moet worden opgemerkt dat in de recentste versie van de nationale rekeningen de loonkostenstijging per persoon tijdens de periode 1996-2001 sterk naar beneden werd herzien omdat de stijging van de loontrekkende werkgelegenheid hoger uitvalt dan voorheen. Rekening houdend met het vooruitzicht voor de loonkostenontwikkeling in 2002, kan worden gesteld dat in de periode 1996-2002, waarin de wet ter bevordering van de

werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen ten uitvoer werd gelegd *geen enkele belangrijke ontsporing* wordt waargenomen. Het door de wet geïntroduceerde principe van coördinatie van de loononderhandelingen op alle niveaus heeft tot hertoe zijn vruchten afgeworpen.

De marges die in 1996 door de regering (6,1%) en in 1998 (5,9%) en 2000 (indicatieve norm van 6,4%, mogelijkheid van 7% in goed presterende sectoren) door de sociale partners werden vastgelegd op basis van de toen beschikbare vooruitzichten van de Oeso werden *steeds nageleefd*, behalve voor de periode 2001-2002. In die laatste periode liep de inflatie namelijk veel hoger op dan verwacht. De loonstijgingen buiten de inflatie bleven echter wel binnen de toegelaten (reële) marge. Ook in de buurlanden kwam de loonkostenstijging iets hoger uit dan verwacht (tabel 1).

De aandacht ging dit jaar niet enkel naar de relatieve prestatie in vergelijking met de referentielidstaten, maar ook naar de *interne maatstaf* (gecorrigeerd loonaandeel), die aangeeft in welke mate de loonkostenstijgingen in overeenstemming zijn met de productiviteitsstijgingen in de privé-sector. Om het loonaandeel constant te houden dient de loonkostenstijging in overeenstemming te zijn met de productiviteitsstijging en de stijging van de prijzen van de toegevoegde waarde. De rentabiliteit van de ondernemingen is dan eveneens constant. Het loonaandeel bedraagt in 2002 zo'n 68% van de toegevoegde waarde in de privé-sector, ongeveer evenveel als in 1996, waaruit kan worden besloten dat de loonvorming eveneens in overeenstemming is met deze binnenlandse maatstaf.

## Statistische onzekerheden en problemen

Dit jaar zijn er bijzondere problemen opgedoken. De voorspelling van de ontwikkeling van de arbeidsduur in Frankrijk leek de afgelopen jaren niet correct door de trendbreuk die veroorzaakt werd door de 35-urenweek. Het secretariaat heeft voor de periode 2003-2004 de voorspelling gestoeld op de hypothese dat de arbeidsduur van voltijders niet meer daalt en dat het percentage deeltijders opnieuw zijn trendmatige stijging aanvat. Door het verschijnen van de nieuwe nationale rekeningen voor België werden nieuwe cijfers inzake loonmassa en werkgelegenheid beschikbaar, die voor de periode 1995-2000 bijzonder vergaande herzieningen inhielden. De doelstelling van deze herziening was de coherentie van werkgelegenheid en loonmassa op het niveau van de bedrijfstakken te verzekeren. De cijfers uit de Oeso-vooruitzichten van juni 2002 dienden dan ook te worden aangepast. Herziene cijfers voor de periode vóór 1995 waren niet beschikbaar, zodat de economische interpretaties niet altijd even evident zijn.

## Bepaling van de loonmarge voor 2003-2004

In de oorspronkelijke juni-vooruitzichten van de Oeso komt de uurloonkostenstijging voor de drie referentielidstaten uit op 6,6% voor 2003-2004. Er moet echter worden opgemerkt dat deze ontwikkeling het resultaat is van een versnelde stijging van de loonkosten per uur in Frankrijk, waarvan de ontwikkeling sterk afwijkt van die in Duitsland. Gezien de versombering van de conjunctuurvooruitzichten sedert het voorjaar mag een bijsturing na de waarnemingsperiode worden verwacht.

**Tabel 1.**

Loonnorm als coördinatiemechanisme.

	Loonnorm als coördinatiemechanisme			
	1997-1998	1999-2000	2001-2002	2003-2004
Ex-ante vastgestelde norm	6,1%	5,9%	6,4% à 7%	5,4%
Gemiddelde 3	3,5%	4,8%	6,8%	
België meest recente cijfers	3,5%	5,2%	7% à 7,6%	

**Bron:** CRB, diverse technische verslagen.

**Tabel 2.**  
Vormingsinspanningen van werkgevers.

	Totaal van de ondernemingen – sector van de gezondheidszorgen					Totaal van de ondernemingen					
	1996	1997	1998	1999	2000-2000-1996	1996	1997	1998	1999	2000-2000-1996	
	Participatiegraad										
gemiddeld	25,0%	26,0%	28,3%	28,8%	31,0%	25,9%	27,0%	29,6%	30,4%	32,3%	6,4%
man	25,3%	25,5%	28,2%	29,7%	32,1%	25,4%	25,8%	28,6%	29,9%	32,3%	6,9%
vrouw	21,2%	23,8%	24,7%	25,0%	26,4%	24,3%	26,5%	28,4%	29,5%	30,2%	6,0%
	Aantal opleidingsuren per duizend gewerkte uren										
	5,9	6,8	7,4	7,6	8,4	5,8	6,6	7,2	7,4	8,2	2,4
	Opleidingsduur per deelnemer										
gemiddeld	35,7	38,6	38,6	37,6	39,4	32,9	35,5	34,9	34,1	36,2	3,3
man	37,0	41,0	40,8	39,6	42,0	36,3	40,1	39,7	38,7	41,1	4,8
vrouw	32,1	32,7	33,0	32,3	32,7	26,1	27,4	26,7	26,2	27,3	1,3
	Opleidingskosten ten laste van de werkgever / personeelskosten										
	1,13%	1,18%	1,31%	1,32%	1,41%	n.b.	1,13%	1,24%	1,25%	1,34%	0,2%

**Bron:** Balanscentrale NBB (2000).

Voorts blijkt uit een projectie die het Federaal Planbureau op verzoek van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft opgesteld in overeenstemming met de economische begroting van september 2002 dat de loonkosten *met 5,1% mogen stijgen* om het loonaandeel constant te houden in 2003-2004.

De conclusie van het secretariaat is dat de loonkostenontwikkeling die verenigbaar is met een verdere ontwikkeling van de jobcreatie *tussen 5,1% en 6%* dient te liggen; de loonmarge die werd berekend op basis van de drie referentielidstaten (6,6%) dient te worden verminderd om rekening te houden met de volgende factoren:

- de systematische overschatting in de Oeso-vooruitzichten van de loonkostenontwikkeling;
- de onzekerheid over de Belgische 'wage-drift' voor 2002, die door de Oeso heel laag wordt ingeschat en waardoor een overschrijding van het gemiddelde van de referentielidstaten niet onwaarschijnlijk is;
- de onzekerheid over de ontwikkeling van de arbeidsduur in Frankrijk;
- de onzekerheid over de conjunctuur.

## Vormingsinspanningen

Uit de resultaten van de sociale balansen over de boekjaren 1996 tot 2000 blijkt dat de financiële vormingsinspanningen als procent van de personeelskosten zijn *gestegen* van 1,13% in 1996 tot 1,41% in 2000. Na het status-quo in 1999 stegen de vormingsinspanningen met 0,1 procentpunt tijdens het tweede jaar van het interprofessioneel akkoord 1999-2000. De participatiegraad is gestegen van 25% in 1996 tot 31% in 2000 (zie tabel 2).

## Werkgelegenheid in de privé-sector

Het laatste gedeelte van de IPA-triptiek betreft de werkgelegenheid in de privé-sector. De gegevens voor de beoordeling van de prestatie van België zijn gebaseerd op de recentste nationale rekeningen en de Oeso-vooruitzichten van juni 2002. Daaruit blijkt dat de toename van het werkgelegenheidsvolume voor België sedert 1996 hoger ligt dan voor het gemiddelde van de drie referentielidstaten, in tegenstelling tot de toename van de werkge-

legenheid in personen. De verklaring moet worden gezocht in de meer ongelijke verdeling van het arbeidsvolume tussen voltijdse en deeltijdse werknemers en in de kraptes op de arbeidsmarkt waardoor werknemers die effectief een job hebben alsmäär langer dienen te werken.

## Het interprofessioneel akkoord van 12 december 2002<sup>2</sup>

In tegenstelling tot het vorige interprofessioneel akkoord, dat pas na enkele maanden van intensieve onderhandelingen werd gesloten, kwam het laatste IPA tot stand in enkele weken tijd. Een *'indicatieve' loonmarge van 5,4%* werd afgesproken en er werd aan de onderhandelaars op sectorvlak gevraagd om de loonsverhogingen zoveel mogelijk te concentreren in het tweede jaar van het IPA (2004). Ook het toegelaten maximum van de werkgeversbijdrage voor maaltijdcheques werd verhoogd van 4,46 € tot 4,91 €.

Op het gebied van permanente vorming bevestigen de gesprekspartners hun engagement om tegen 2004 1,9% van de loonmassa te besteden aan vorming. Tegen einde 2002 dient de inspanning op 1,6% te worden gebracht. Speciale aandacht wordt daarbij gevraagd voor oudere werknemers, nieuwe vormingsexperimenten en vorming voor de knelpuntberoepen.

Eveneens is beslist dat voorlopig geen initiatieven worden genomen om het arbeiders- en het bedienstatuut naar elkaar te laten toegroeien en dat de huidige systemen van brugpensioenregeling behouden blijven.

*Kris Degroote*

*Centrale Raad voor het Bedrijfsleven*

## Noten

1. De integrale tekst van het technisch verslag is te vinden op de webstek van de CRB: <http://www.ccecrb.fgov.be>.
2. De integrale tekst van het interprofessioneel akkoord is te vinden op de webstek van de CRB: <http://www.ccecrb.fgov.be>.

## **Bibliografie**

Degroote, Kris (2001), 'Van technisch verslag naar interprofessioneel akkoord', in: *OVER•WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, jg. 11, nr. 1-2, april 2001, blz. 118-122.

Degroote, Kris (2001a), 'CRB evalueert interprofessioneel akkoord', in: *OVER•WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, jg. 11, nr. 4, december 2001, blz. 55-59.