

## LOONNORM 2017-2018, AANPASSING WET 1996

Datum : 21 januari 2017

Keywords : loonnorm loon wet-1996

Versie : v01 2017-01-21 initiële versie

### Content

---

Referenties .....	1
Samenvatting en interpretatie: loonstijging 2017-2018 van 1,1% toegelaten .....	1
Achtergrond .....	2
De wet van 1996, aanpassing 2017 .....	4
Maatregelen om de historische 10% loonkloof af te bouwen .....	4
Maatregelen om nieuwe ontsporingen te voorkomen .....	4
Enkele situaties die de loonkost beïnvloeden .....	6
Wat met de boetes? .....	6

### Referenties

---

Deze tekst is gebaseerd op het Wetsontwerp dat de wet van 1996 tot vaststelling van de loonnorm wijzigt, en op informatie over het IPA (interprofessioneel akkoord) 2017-2018

- Document Kamer wetsontwerp :  
<http://www.dekamer.be/kvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=nl&cfm=flwbn.cfm?lang=N&legislat=54&dossierID=2248>
- Tekst wetsontwerp: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2248/54K2248001.pdf>
- Grafiek loonhandicap : gebaseerd op Excel Nationale Bank:  
<https://www.nbb.be/nl/publicaties-en-onderzoek/statistische-ontwikkelingen-inzake-werkgelegenheid/loonkosten/sinds-1996>  
<https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/evolutions-statistiques-de-lemploi/couts-salariaux/handicap-salarial>

### Samenvatting en interpretatie: loonstijging 2017-2018 van 1,1% toegelaten

---

Het IPA 2017-2018 heeft vastgelegd dat er de komende twee jaar een marge is voor loonstijging van 1,1%. Hoewel dit in principe geldt voor de ganse industrie, wordt de loonstijging gemeten en bewaakt per vennootschap (dus niet per Technische BedrijfsEenheid - TBE), en per uur. Men neemt bijgevolg de totale loonmassa van een vennootschap, deelt deze door het aantal gepresteerde uren, en dat geeft de loonkost van de firma. Het is deze loonkost die met 1,1% mag stijgen. Loonstijgingen ten gevolge van indexering of stijging van barema's vallen hier natuurlijk buiten daar deze reeds ingeschat zijn bij het vaststellen van de 1,1% (opm.: de indexering wordt de komende twee jaar op 3% geschat). Er zijn ook nog enkele andere uitzonderingen die niet mee gerekend worden waarvan de voornaamste zijn: toepassingen van cao 90, bijdragen pensioenstelsels, innovatiepremies, werknemersparticipaties in het bedrijf en winstdeelnemingen. Ook inspanningen om de loonkloof man/vrouw weg te werken wordt vrijgesteld.

Hoewel er in het verleden niet werd opgetreden tegen overschrijdingen van de loonnorm, kan dit nu anders zijn, en de boetes zijn ernstig: van 250 € tot 5000 € per werknemer met een maximum van 500 k€.

De loonnorm impliceert dus niet dat er geen individuele opslag mogelijk is. Bij goed beheer zal men bv. het loon voor iedereen met 0,8% laten stijgen, en 0,3% reserveren voor individuele opslag of promoties.

Indien, ceteris paribus, het aantal gewerkte uren op jaarbasis stijgt (bvb verminderen van het aantal extralegale verlofdagen, of verhoging van de wekelijkse arbeidsduur) dan mag dit in opslag gecompenseerd worden. Immers de loonkost per uur is van belang.

Indien men aanwervingen doet met een loon dat hoger is dan het gemiddelde uurloon, dan zal men dit elders moeten compenseren.

Nieuw is dat een bedrijf een gemotiveerde uitzondering op de regel mag aanvragen bij de FOD WASO.

## Achtergrond

---

In België kennen we het systeem van indexering van de lonen en aanpassing van de barema's van gebaremiseerde bedienden (collectief onderhandelde loonstijgingen gebaseerd op leeftijd en anciënniteit die de indexering bij niet-gebaremiseerde lonen vervangt, maar er kan van verschillen). Bovenop deze automatische loonstijgingen is het tevens mogelijk dat er opslag wordt bedongen: productiviteit stijgt, zodat het wenselijk is dat een deel ervan bij de werknemers terecht komt. Probleem is dat inflatie grillig kan zijn, en dat de onderhandelingen gekleurd worden door het economische klimaat (hoogconjunctuur = werknemer staat sterk = grote opslag bovenop indexering).

Dit heeft in het verleden aanleiding gegeven tot een stijging van de lonen die bij ons sterker was dan elders in Europa. Gevolg is dan natuurlijk dat internationale investering en bestellingen verschuiven naar goedkopere landen.

Dit heeft aanleiding gegeven tot de zogenaamde loonhandicap: het verschil tussen het gemiddelde uurloon voor een werknemer in België en in het buitenland. De aanname is dat deze handicap leidt tot een verschuiving van arbeid naar het buitenland.

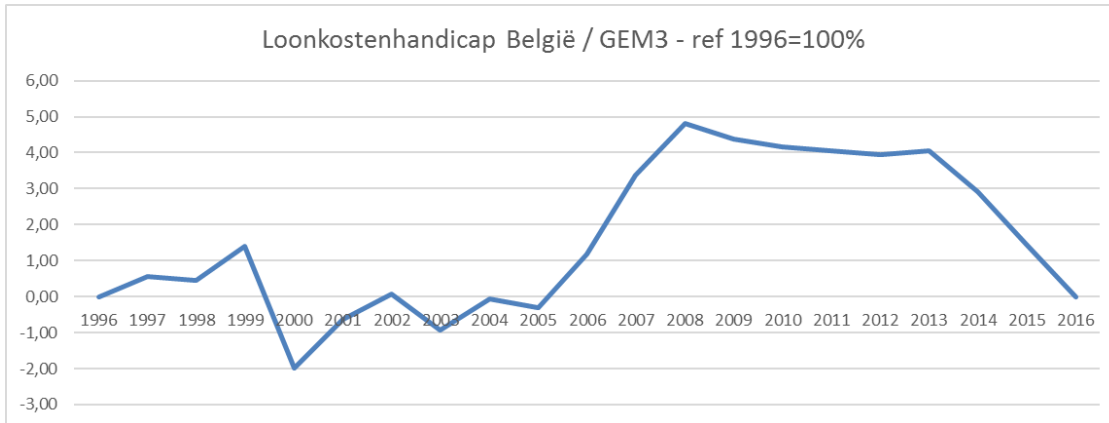
Bij het vergelijken van lonen dienen met een aantal zaken in rekening te worden gehouden. Je kan de loonkost van een ICT bedrijf bv. niet vergelijken met de loonkost van een supermarkt. Wanneer men de loonkost vergelijkt dient men te vergelijken met vergelijkbare economieën. Zo speelt de maatschappelijke investering in opleiding, in verzorging van zieken, verschaffen van een pensioen en inrichten van een wegennet en openbaar vervoer en dergelijke een rol: dit zijn kosten die de industrie overlaat aan de maatschappij. De efficiëntie daarvan is al even bepalend als de loonkost.

In 1996 bleek volgens de meeste berekeningen dat er een loonhandicap bestond van 10%. Hiertoe werd de gemiddelde loonkost van België vergeleken met dezelfde berekende loonkost van Duitsland, Frankrijk en Nederland, waarbij aan Duitsland een gewicht van 50% werd toegekend, aan Frankrijk van 40% en aan Nederland van 10%. Deze drie landen werden gekozen omdat de munten gekoppeld waren.

Deze loonhandicap, uitgedrukt als een verschil in uurloonkost, houdt echter geen rekening met de productiekost per eenheid product. De Belgische industrie blijkt immer zeer efficiënt te zijn: volgens de Amerikaanse organisatie The Conference Board, die op wereldschaal economische evoluties bestudeert, was België in 2012 het 4<sup>de</sup> productiefste land ter wereld. Wanneer we in de situatie van 1996 de kost per product in België vergelijken met deze in de onze omringende landen, dan is er quasi een pariteit. Men kan natuurlijk de overweging maken dat dit komt omdat we het minder efficiënte deel van onze werknemerspopulatie op brugpensioen hadden gestuurd, en de rest zo ver als mogelijk hadden geautomatiseerd.

Omdat een verdere stijging van de loonhandicap als onwenselijk werd beschouwd, werd een wetgeving op de loonnorm ingevoerd. Men ging eerst berekenen wat de verwachte loonstijgingen gingen zijn in de buurlanden, daarna werd een voorspelling gemaakt van de effecten van de indexering en België, en op basis daarvan werd dan geschat hoeveel de lonen in België zouden mogen stijgen om de loonhandicap niet verder te laten oplopen.

Dit functioneerde naar behoren tot ca 2005, maar daarna bleken de lonen weer sterk te ontsporen. Onderstaande grafiek (cijfers Nationale Bank) geeft dit aan.



Opmerking: deze grafiek gaat uit van een nul-situatie in 1996. Andere grafieken nemen de 10% historische achterstand mee, afhankelijk of men deze wil benadrukken in de discussie of niet.

De onderliggende redenen voor deze ontsporing waren:

- Voorspellingsfouten door de OESO (waarvan de cijfers gebruikt moesten worden volgens de wet) van de evolutie van de lonen in de drie buurlanden. De OESO cijfers waren een zware overschatting van de realiteit.
- Onderschatting van de inflatie / indexeringen in België door de Nationale Bank
- Baremieke verhogingen en structureffecten allerhande die zorgden voor loonstijgingen in bepaalde sectoren.

Tot 2010 slaagden de sociale partners er in om een akkoord te onderhandelen, maar in 2009-2010 was dit reeds erg beperkt: in plaats van een procentuele stijging, werd alleen een stijging in absolute getallen van 125 euro in elk jaar toegestaan.

Erna kwamen de sociale partners niet tot een akkoord. Gelet op de 4,5 % extra achterstand die de werkgevers wouden goedmaken was dit niet verwonderlijk. De regering greep daarom in, en legde een loonstop op : 2011-2012 maximale stijging van 0,30%, 2013-2014 : geen stijging. Hierbij werd telkens de indexering gerespecteerd. Dit zorgde voor een lichte verkleining van de loonhandicap, maar de extra kloof werd niet gedicht.

In 2015-2016 werd door de regering en door de sociale partners ernstig ingegrepen. Er werd een indexsprong toegepast, er was de tax shift die de loonkost van de bedrijven verder doet dalen (uitwerking weliswaar pas tegen 2018), er was de loonmatiging in het IPA van 2015-2016. Op dit ogenblik zien we dat de loonhandicap terug op het niveau van 1996 is gekomen.

Om nieuwe ontsporingen te voorkomen werd de wet van 1996 aangepast waardoor de onderhandeling tussen sociale partners in een nauwer keurslijf werden gestopt. Tevens werden voorzichtige voorzieningen getroffen om op termijn ook de historische handicap van 10%, zoals deze bestond in 1996, af te bouwen.

Dat de situatie, door het overheidsingrijpen, ondertussen weer op het niveau van 1996 is gekomen, heeft het mogelijk gemaakt deze nieuwe wetgeving door de sociale partners te laten aanvaarden.

Het is duidelijk dat deze wetgeving een rem zet op de stijging van de lonen, en dus meer winsten naar de bedrijven laat vloeien. Werkgevers blijven bovendien steeds hameren om ook de historische achterstand van 10%, die bestond in 1996, weg te werken, en dus de bedrijfswinsten nog te verhogen. Wanneer deze winsten aanleiding geven tot een voldoende stijging van de werkgelegenheid (en desnoods een daling van onze productiviteit) dan kan dit verdedigd worden. Maar wanneer ze alleen gebruikt worden om overgedragen te worden naar andere entiteiten in het buitenland, mogen we gerust bedenkingen hebben bij dit laatste streven.

### **De wet van 1996, aanpassing 2017**

---

De basiswet van 1996 legde vast dat de sociale partners, bij onderhandelingen, moesten rekening houden met de door de Nationale Bank berekende inflatie (die via de indexering de te verwachten loonstijging gaf), en de verwachte loonstijging in de buurlanden Nederland (10%), Frankrijk (40%) en Duitsland (50%).

De aanpassingen die aan de wet werden aangebracht hebben twee doelstellingen

- Ontsporingen zoals 2005-2008 moeten in de toekomst vermeden worden. Het systeem is bijgevolg strikter gemaakt.
- Er moeten ook mechanismes voorzien worden om de loonhandicap die reeds bestond in 1996 aan te pakken.
- De indexering en baremieke verhogingen blijven gehandhaafd, maar ook hier is een overheidsingrijpen mogelijk gemaakt: indien er een ontsporing is die niet in één IPA periode kan worden gecorrigeerd, dan zijn regeringsmaatregelen mogelijk na advies van de sociale partners uitgebracht binnen de 2 maanden.

### **Maatregelen om de historische 10% loonkloof af te bouwen**

---

Belangrijk is te noteren dat er geen vast afbouwtraject is vastgelegd. De volgende maatregelen zijn in de wet ingeschreven:

1. een aantal maatregelen in het kader van de taks shift hebben nog hun uitwerking. Zo zal de patronale RSZ bijdrage (te betalen bovenop het brutoloon) van een gemiddelde van 27% de komende jaren dalen naar 25%. Deze maatregelen mogen echter niet gebruikt worden om de loonkost onder controle te houden (m.a.w. als alle andere parameters nul zouden zijn dan zou de loonkost per uur in principe moeten dalen van 127 naar 125). Uitzondering hierop: de 0,3% lineaire lastenverlaging van het competitiviteitspact die reeds eerder werd afgesproken mag wél gebruikt worden om onder de toegestane loongrens te blijven.
2. Wanneer er in de toekomst nog andere lastenverlagingen dan dient 50% daarvan tevens te worden aangewend om de historische handicap te verminderen
3. Net zoals in het verleden kan men nu ook nog foutieve schattingen maken van de toegelaten loonmarge. Wanneer de schattingen te veel loonsverhoging toelaten dan treden diverse mechanismes in werking zoals beschreven in volgende paragraaf. Wanneer deze schattingen echter te weinig loonsverhoging toelaten, dan mag slechts 50% van deze onderschatting later worden heronderhandeld door de sociale partners, de overige 50% blijven verloren en dienen voor de afbouw van de historische loonkloof.

Dit alles betekent dus dat enerzijds de loonlastenverlagingen niet bij de werknemers terecht komen maar bij de bedrijven, en dat er ook systematisch geknabbeld wordt aan de historische achterstand.

### **Maatregelen om nieuwe ontsporingen te voorkomen**

---

In het oude systeem werd een loonmarge (waarover kon onderhandeld worden) berekend door het verschil te maken tussen twee schattingen (telkens over een looptijd van 2 jaar) :

- De voorspelde loonkostevoluitie GEM3 (GEM3 = 50% Duitsland, 40% Frankrijk, 10% Nederland)
- Verminderd met : de voorzien indexering

Bvb : We voorzien een GEM3 loonstijging van 5%, de toekomstige indexering wordt geschat op 2%, dit betekent dat er een marge is van 3% waarover onderhandeld kan worden.

Aan deze formule zijn twee factoren toegevoegd, en de marge waarover nu mag onderhandeld worden door de sociale partner is bepaald door:

- De voorspelde loonkostevoluitie GEM3 (GEM3 = 50% Duitsland, 40% Frankrijk, 10% Nederland)
- Verminderd met : de voorzien indexering
- Verminderd met een 'Correctieterm'
- Van wat hierna rest wordt een veiligheidsmarge van 25% afgetrokken, met een minimum van 0,5%

### ***De voorspelde loonkostevoluitie***

De berekening van de GEM3 waren vroeger beperkt tot de schattingen van de OESO. Deze tekst is via amendement in de wet gewijzigd naar "op basis van de beschikbare internationale vooruitzichten". Dit betekent dat de CRB ook gebruik mag maken van cijfers afkomstig van de nationale banken van de betrokken landen, de Europese Commissie en de nationale tegenhangers van de Belgische CRB (DIW: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, INSEE: Institut national de la statistique et des études économiques, CPB: Centraal PlanBureau).

Er is de vraag geweest om de korf van landen uit te breiden. De keuze van de drie buurlanden is destijds gebeurd omdat we onze munten hadden samengeklonken. Deze uitbreiding naar meer landen is echter niet gebeurd. Argumenten zijn:

- Pro uitbreiding : we concurreren met de ganse euro zone of de ganse EU, dus we moeten daar mee vergelijken
- Pro behoud : we moeten ons vergelijken met een economie die ongeveer onze efficiëntie en samenstelling heeft

Omdat voor beide standpunten geldige argumenten aan te voeren zijn heeft men besloten om de korf te laten

### ***De voorziene indexering***

De voorziene indexering wordt nog steeds ingeschat door de CRB, maar deze moet deze inschatten 'op basis van beschikbare nationale vooruitzichten". Dit betekent dat men niet meer alleen het cijfer van de Nationale Bank moet nemen, maar ook het cijfer van het federaal Planbureau.

Het principe van de indexering is dus volledig behouden in de wet, maar ook hier is een veiligheid ingebouwd: indien er een misschatting is van de indexering die zodanig is dat ze de erop volgende twee jaar niet kan worden opgevangen, dan komen er regeringsmaatregelen na advies van de sociale partners binnen de twee maand. Een regeringsmaatregel kan bv. een indexsprong zijn.

### ***De 'Correctieterm'***

Deze dekt een vrij ingewikkeld geformuleerd begrip dat enerzijds een correctie doorvoert om de loonkostenhandicap van 1996 te helpen afbouwen, maar dat ook het deel van de veiligheidsmarge (de vierde term) dat achteraf niet nodig bleek te zijn, terug geeft.

### ***De veiligheidsmarge***

Een voorbeeld maakt de berekening hiervan duidelijk

Stel dat de GEM3 loonstijging wordt geschat op 5%, de voorziene indexering 2% is en de Correctieterm 0% is. Dan schiet er 3% over. De laatste term zegt dat deze moet verminderd worden met 25%, dus deze moet gereduceerd worden met 0,75%, zodat we op 2,25% uitkomen als marge waarover de sociale partners mogen onderhandelen.

Stel echter dat de GEL3 slechts 3,6% was geweest, dan zou er 1,6% zijn overgeschoten. Hiervan 25% is 0,4%. Dit is minder dan 0,5% dus moeten we de 1,6% verminderen met 0,5%, zodat er 1,1% overschiet voor de sociale partners om over te onderhandelen.

Te noteren valt dat deze veiligheidsmarge nooit verloren is: indien achteraf blijkt dat ze niet nodig was, dan wordt ze de erop volgende twee jaar via de Correctieterm terug gegeven.

### **De resulterende loonmarge**

Uit dit geheel van schattingen en berekening volgt dan de loonmarge, waarover de sociale partners kunnen onderhandelen. In het IPA (Interprofessioneel Akkoord) zal de groep van 10 de verschillende cijfers in de bovenstaande formule toetsen, en de eruit volgende loonmarge bekendmaken. Deze wordt dan door de sectoren gebruikt om per sector de onderhandelingen door te voeren.

### **Berekening voor 2017-2018**

De verwachte loonstijging in de GEM3 is geschat op 4,5%, de inflatie (en dus indexering) in België is geschat op 2,9%. Omdat we terug op het niveau van loonhandicap van 1996 zitten en er geen vroegere periode is waarvan we de veiligheidsmarge moeten compenseren is de Correctieterm 0%. Dit geeft ons – voor de veiligheidsmarge - een loonmarge van 1,6%. Hiervan wordt 25% of minstens 0,5% afgetrokken als veiligheidsmarge. Omdat 25% van 1,6% slechts 0,4% is, wordt gekozen voor de 0,5%, zodat we uitkomen op een loonmarge van  $1,6\% - 0,5\% = 1,1\%$

## **Enkele situaties die de loonkost beïnvloeden**

---

Situaties die de loonkost kunnen laten dalen voor een bedrijf

- opnieuw eigen personeel in dienst nemen om te kuisen, onderhoud van het gebouw en het grasperk en dergelijke
- gebruik van 'zelfstandigen' & consultants in de duurdere jobs.
- verhoging van het aantal gewerkte uren per week. Op dit ogenblik is het maximum 38 uur/week maar in sommige bedrijven zijn nog afspraken geldig van 37 uur/week
- duurdere werknemers ontslaan of op deeltijds dwingen en vervangen door goedkopere

Situaties die de loonkost kunnen laten stijgen voor een bedrijf

- stijgende leasingkosten voor bedrijfswagens
- aanwerven van duurdere werknemers
- afstoten van een productie-eenheid en zich toeleggen op alleen engineering
- toekennen van extra verlofdagen

## **Wat met de boetes?**

---

De wetgever heeft deze keer een ernstig boetesysteem ingevoerd: van 250 tot 5000 euro per werknemer, beperkt tot maximaal 500.000 euro. Zelfs voor een groot bedrijf is dit een fors bedrag. De vraag is echter in welke mate dit afgedwongen wordt. In het verleden zijn er nooit boetes ingevorderd voor het overschrijden van de loonnorm.

Tevens heeft de werkgever nu een ontsnappingsluik wanneer de onderhandeling met de werknemers te moeilijk worden en men riskeert de loonmarge te overschrijden: men kan een dossier opsturen naar de FOD WASO, en een afwijking aanvragen. Dergelijke afwijking zal natuurlijk moeten gemotiveerd worden.