



# Voor vrijheid van collectieve onderhandelingen en de bepaling van een indicatieve marge

Prioriteiten in een hervorming  
van de loonwet (wet van 2017)



# Hoe staat het met de koopkracht?

Automatische loonindexering noodzakelijk, maar volstaat niet:

- Verschillende verdragingsmechanismen: gezondheidsindex afgevlakt over 4 maanden + vertraging in indexeringssystemen -> veel werknemers tijdelijk koopkrachtverlies van 5 % in 2022
- Motorbrandstoffen niet meegerekend en prijsevolutie stookolie wordt afgevlakt
- Lagere inkomenscategorieën spenderen groter deel van hun inkomen aan energie
- Nominale loongroei 2022: 5,6 % <-> 8,2 % inflatie in 2022

De wet van 1996 alleen kan reëel koopkrachtverlies niet voorkomen, maar het probleem is veel fundamenteler.



1. Wat loopt er mis met de loonwet (versie 2017)?



# Wat loopt er mis?

*Sinds hervorming van de wet van '96  
in 2017 => dalende loonmarges*

Hoe zag de oorspronkelijke wet van '96 eruit?

*Berekeningsmethode =>*

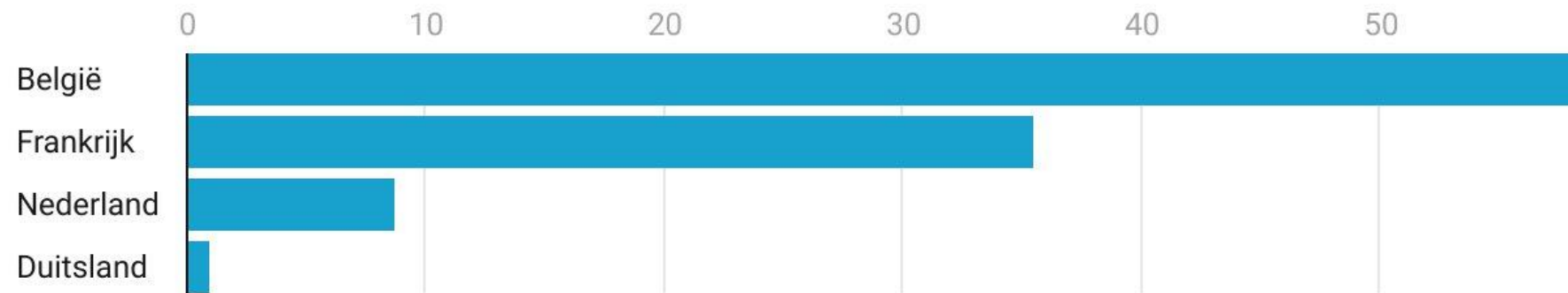
Loonmarge was indicatief: te interpreteren op sectorniveau naar eigen realiteit (winstmarges, productiviteit,...)



Steeds omvangrijkere loonsubsidies\* werden nooit in rekening gebracht in de loonkostenvergelijking.

## Omvang van de loonsubsidies in België en de buurlanden

Voor elke euro aan loonsubsidies die Duitsland toekent aan bedrijven in de privésector, kent België (gecorrigeerd voor totale loonmassa) bijna zestig euro aan loonsubsidies toe.



Grafiek: Denktank Minerva • Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven • Gecreëerd met Datawrapper

\* Zoals de niet-doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen en nachtarbeid, overuren,...



# Hervorming in 2017: de Zweedse coalitie verkleint de loonmarge voor alle werknemers

## Aanpassingen in de berekeningen **loonmarge** zelf

- Taxshift (verlaging loonkost Belgische werkgevers) telt niet mee in de berekening van de loonhandicap => **valse vergelijking met de buurlanden** (België lijkt duurder dan het in werkelijkheid is)
- Loonhandicap is volledig van de marge af te trekken
- Invoering veiligheidsmarge : minimaal 0,5% van de max. beschikbare marge

## Marge wordt **imperatief** (marge => maximum voor alle sectoren), de facto geen vrijheid van onderhandelen meer ( = schending van IAO Conventie 98).

-> **Loonvormingssysteem wordt heel rigide** : voor alle sectoren (en bedrijven) dezelfde beperkte loonmarge, of de productiviteit nu sterk toeneemt of niet, of de lonen laag zijn of niet, of de winsten groot zijn of niet.

# Hervorming in 2017: regering legt een nieuwe berekeningsmethode op

- Nieuwe berekeningsmethode:



		2021-2022
<b>A.</b>	Vooruitzichten van stijging van de uurloonkosten in de buurlanden	3,7%
	Duitsland	??
	Nederland	??
	Frankrijk	??
<b>B.</b>	Voorspelde indexatie in België	2,8%
<b>C.</b>	Correctieterm	-0,1%
	Loonhandicap sinds '96 in 2020	-0,1%
	Niet gebruikte veiligheidsmarge van 2019-2020 (teruggave)	0,0%
<b>D.</b>	Nieuwe veiligheidsmarge	0,50%
	Beschikbare marge (A-B-C-D)	0,40%*





# Wat betekent een marge van 0,4%

0,4% beschikbare marge, dat betekent een maximale verhoging van:

- 13 euro bruto/maand voor het mediane loon
- 6 euro bruto/maand voor het minimumloon
- 9 euro bruto/maand voor heel wat essentiële functies

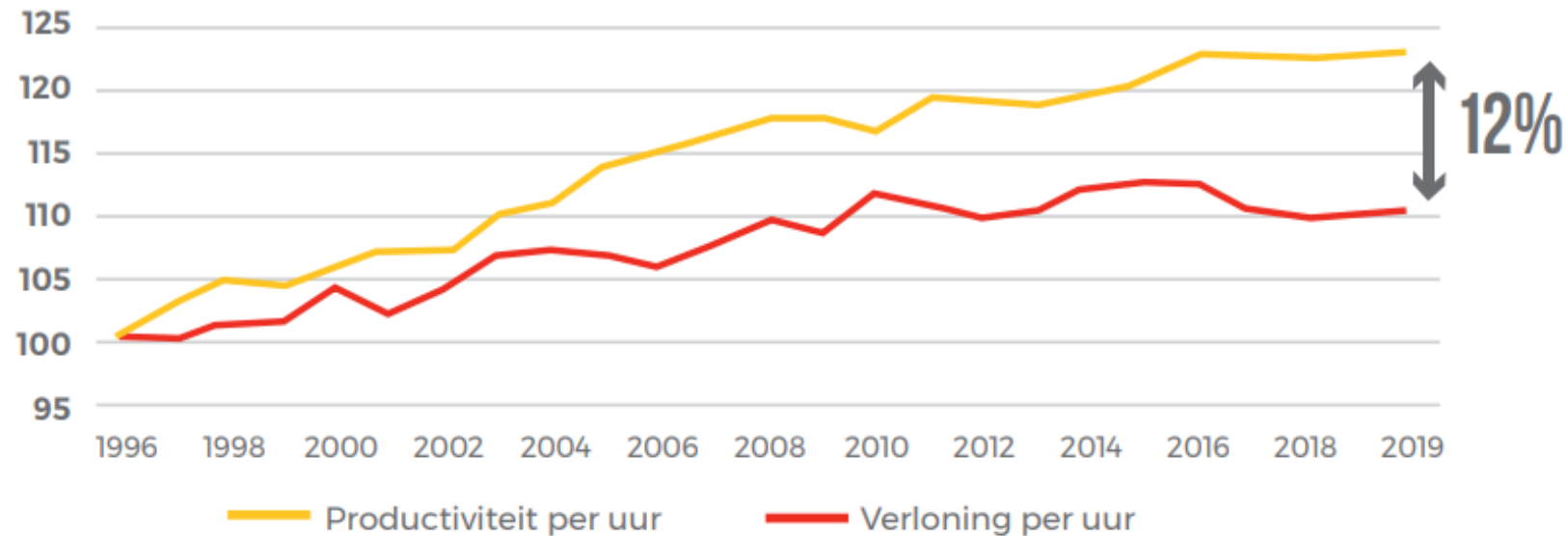


2. Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig?

# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (1)

- ❑ De wet van '96 zorgt voor een **onrechtvaardige verdeling van de welvaart**

## ONTKOPPELING LONEN EN PRODUCTIVITEIT

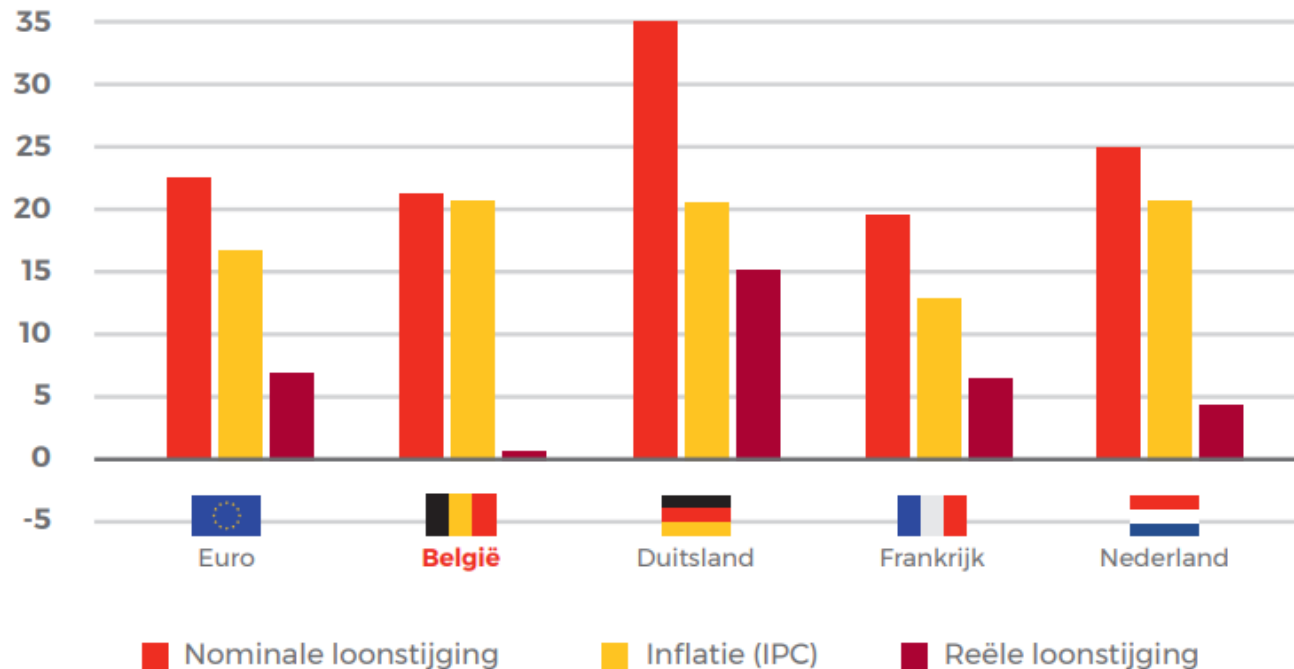


Bron: OESO 2021, productivity database.

# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (2)

De reële lonen van Belgische werknemers liggen plat op de buik sinds de financiële crisis.

## BEPERKTE NOMINALE STIJGING ZORGT VOOR EEN STAGNATIE VAN DE KOOPKRACHT (2009-2021)



Nominaal loon:  
het loon wat je verdient in euro's, uitgedrukt in een brutoloon.

Reële loon:  
het nominale loon vermindert met de inflatie, dus rekening houdend met de prijsstijging.

Bron: Ameco (Europese Commissie), 2021.



# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (3)

- De **winstmarges** zijn historisch hoog, ook in vergelijking met onze buurlanden.
- Veel sectoren hebben miljoenen (in sommige gevallen miljarden) winsten geboekt, daarvan kan amper iets naar de lonen.
- Vele bedrijven zijn creatief om toch meer te kunnen geven dan de 0,4% aan sommige werknemers.
- Het economisch herstel in 2021 was veel sneller dan voorzien, maar van dat herstel ging amper een fractie naar de werknemers.



# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (3)

Historisch hoge winstmarges, ook in  
vergelijking met 3 buurlanden

## Historisch hoge winstmarges voor bedrijven in België.

Evolutie van de bruto winstmarge van niet-financiële vennootschappen in België en de drie referentielanden.

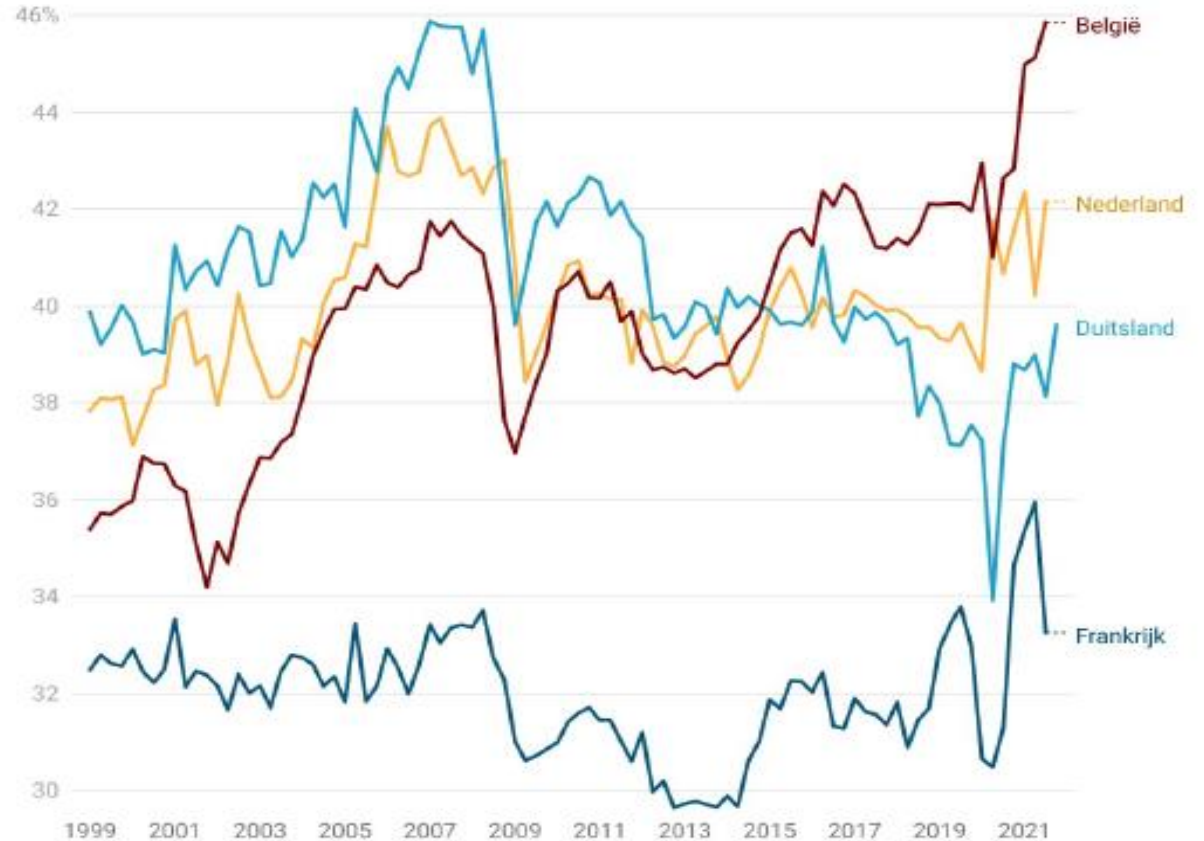
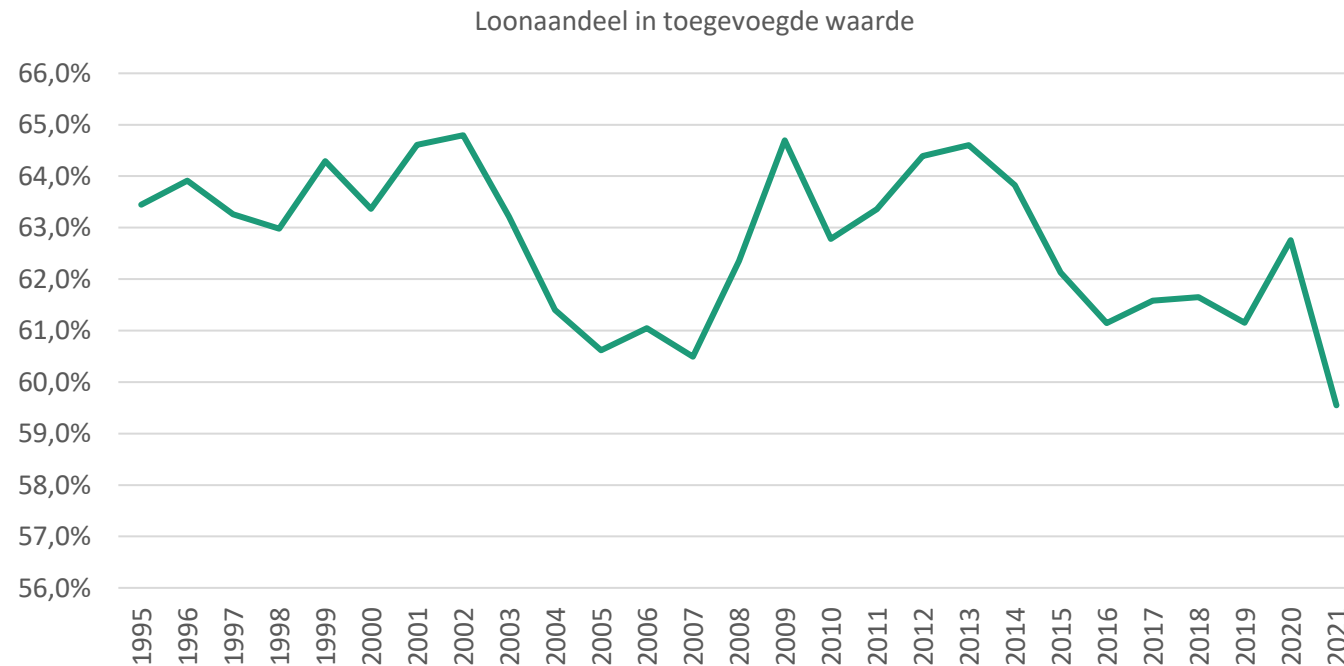


Chart: Denktank Minerva - Source: Eurostat: Gross profit share of non-financial corporations. Seasonally and calendar adjusted data. Online data code NASQ\_10\_KI - Created with Datawrapper

# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (3)

## Het loonaandeel in de toegevoegde waarde daalt



Bron : NBB

# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (3)

Ruim helpt beursgenoteerde bedrijven trekt dividend op



SERGE MAMPAEY | 02 april 2022 05:00

De Belgische bedrijven op de beurs hebben een uitstekend jaar achter de rug. Voor het eerst realiseren ze samen meer dan 20 miljard euro nettowinst, ruim het dubbele van het jaar voordien. In hun

**Salaris BEL20-CEO's stijgt gemiddeld met 14 procent**

Winst voor belastingen 2021 vs 2020 en 2019					
Onderneming	2021	2020	Evolutie in % 2021 vs 2020	2019	Evolutie in % 2021 vs 2019
Inetum-Realdolmen	23 790 578	19 508 348	21,95	6 202 885	283,54
Scania Belgium	25 527 402	20 248 563	26,07	15 070 828	69,38
Beddeleem	12 764 803	9 501 956	34,34	9 933 704	28,50
Randstad Group B.	40 765 349	38 764 028	5,16	29 448 657	38,43
Connectsystems	3 329 730	2 455 036	35,63	734 771	353,17
H&M	14 830 498	10 689 314	38,74	6 847 639	116,58
Safran Aircraft Services	1 516 000	1 314 000	15,37	144 000	952,78
Aveve	44 498 742	15 946 961	179,04	5 586 515	696,54
DHL International	4 200 284	3 960 983	6,04	3 604 980	16,51
Jungheinrich	4 963 655	3 610 709	37,47	3 339 320	48,64



# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (4)

## ❑ De vergelijking met de buurlanden loopt helemaal mank.

- Geen rekening met taxshift (1,6%) en loonsubsidies (3%).
- Wet van 2017 houdt onvoldoende rekening met de productiviteitsverschillen. Ja, als je naar de absolute cijfers kijkt, is BE iets duurder, maar net zo veel productiever => indien meegerekend, heeft België een voorsprong :

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

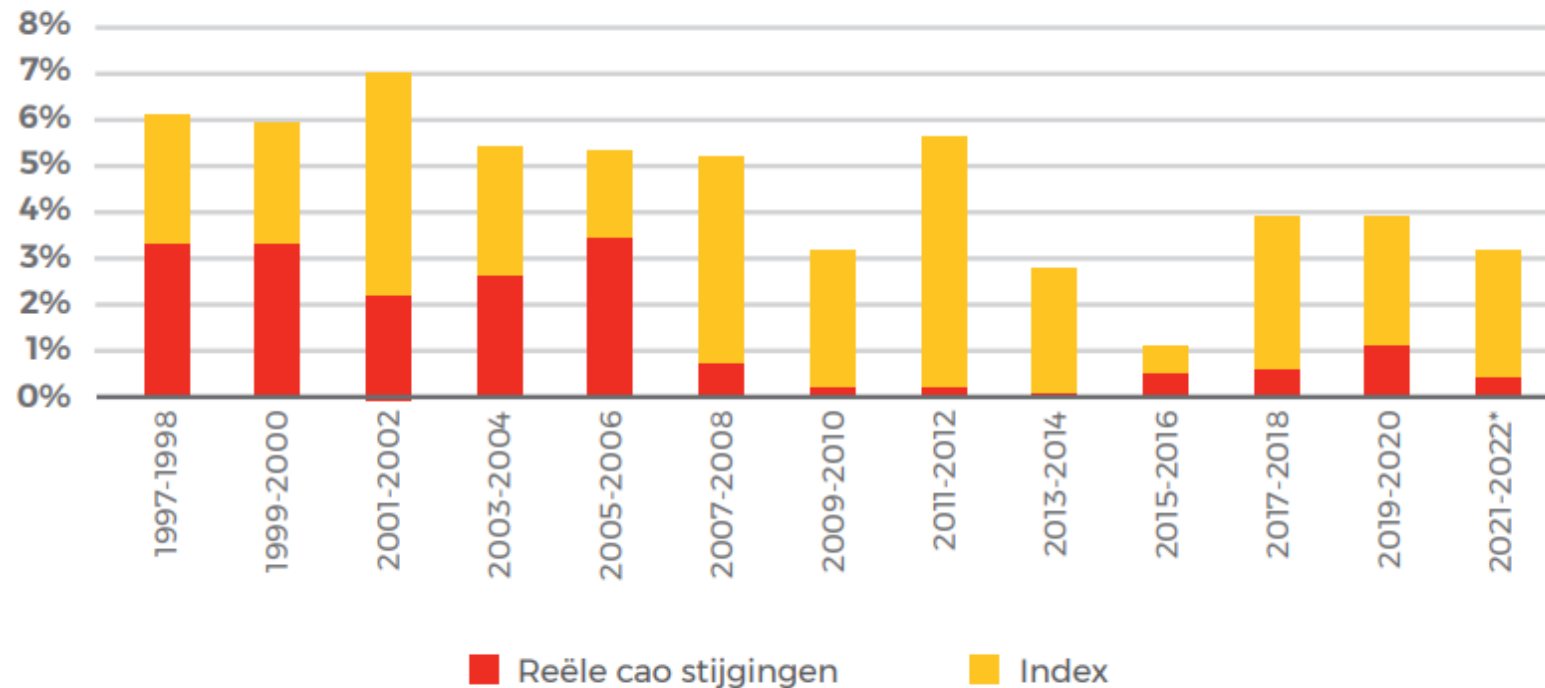
	2019
Marktsector, gewogen gemiddelde	1,3%
Marktsector, niet-gewogen gemiddelde	-0,6%
	2020
Marktsector, gewogen gemiddelde	-3,4%
Marktsector, niet-gewogen gemiddelde	-3,9%

Bron: nationale rekeningen, berekeningen van het secretariaat

## ❑ Hierdoor worden de marges systematisch kleiner.

# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (4)

## DE ONDERHANDELDE CAO-LONEN ZAKKEN STELSELMATIG (IN %)





# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (5)

- Een verplichte, maximale norm is onnodig. De **sectoren hebben steeds verantwoord onderhandeld**, afhankelijk van de eigen economische realiteit.
- De huidige wet **breekt de facto de solidariteit tussen “sterke” en “zwakke” bedrijven**. Extra-legale voordelen worden toegestaan, waar het kan, anderen blijven in de kou staan.
- De huidige wet zorgt voor **majeur maatschappelijk probleem**: als vakbonden hebben we al aangegeven op basis van de huidige wet geen IPA-overleg te kunnen voeren => *de regering heeft het sociaal overleg en de sociale vrede sterk verstoord door contraproductieve verstrengingen door te voeren, die het voor de werknemers onmogelijk maken om een economische schok op te vangen (pandemie, piek in de energieprijzen).*

# Waarom is een aanpassing van de loonwet nodig? (6)

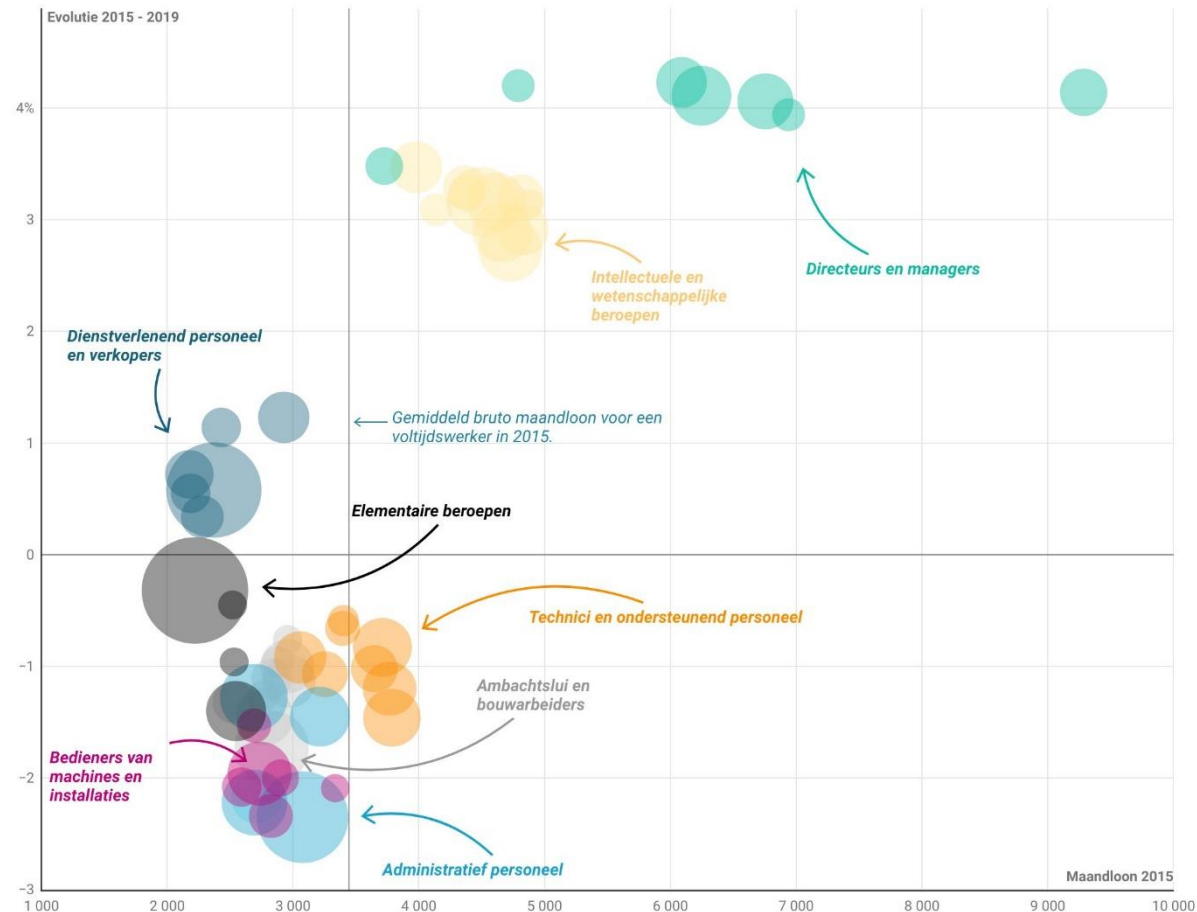
Op vijf jaar tijd stegen de brutolonen gemiddeld slechts met minder dan één procent boven de inflatie.

De best-betaalde beroepen gingen er veel sterker op vooruit, terwijl de lonen in de laagst-betaalde beroepen er op achteruit gingen.

=> huidige loonwet verhoogt ongelijkheid omdat beter betaalde beroepen een lage marge makkelijker kunnen omzeilen met extra-legale voordelen.

## Reële lonen per beroep tussen 2015 en 2019: wie won, wie verloor?

Gemiddeld bruto maandloon voor een voltijdswerker per beroeps categorie in 2015 en in 2019 (gecorrigeerd voor inflatie (HICP)). Hoe groter de cirkel, hoe meer mensen werken in die beroeps categorie. De kleur van de cirkel duidt op de beroeps klasse volgens ISCO-code.





# 3. Vakbondsvoorstellen voor wijziging van de loonnormwet



# 1. Indicatieve loonmarge

- Richtcijfer aan de sectoren
- Meer vrijheid voor de sectorale sociale partners
- Rekening houden met verschillen tussen sectoren
- Aandacht voor winstmarges en productiviteitsniveau van sectoren en bedrijven



# 1. Indicatieve loonmarge

Imperatieve loonnorm niet noodzakelijk, de loonnorm werd nog nooit overschreden:

Maximale marge en conventionele loonsverhogingen bovenop de index sinds 1996		
Periode	Maximale marge (boven de index)	Conventioneel bruto-uurloon, privésector
1997-1998	1,9%	0,8%
1999-2000	2,8%	1,7%
2001-2002	3,3%-3,9%	2,1%
2003-2004	2,4%	1,2%
2005-2006	1,2%	0,8%
2007-2008	1,1%	0,7%
2009-2010	250 euros	0,2%
2011-2012	0,3%	0,2%
2013-2014	0,0%	0,1%
2015-2016	0,5% + 0,3%	0,0%
2017-2018	1,1%	0,7%
2019-2020	1,1%	



## 2. Een correcte monitoring en berekening

Allerhande correcties en bepalingen maken een correcte berekening en opvolging van de loonkostenontwikkeling en loonmarge onmogelijk. Op verschillende punten zijn aanpassingen noodzakelijk:

### 1. Rekening houden met alle patronale bijdrageverminderingen en loonsubsidies

- De impact van het niet in rekening nemen van de taxshift bedraagt 1,6% op de 'loonhandicap'
- De impact van het niet in rekening nemen van de loonsubsidies = 3%
- Indien rekening wordt gehouden met alle patronale bijdrageverminderingen en loonsubsidies: **loonverschil sinds 1996 -> -3,8 % in het voordeel van België eind 2020, in plaats van 0% zoals voorzien in het Technisch verslag CRB**
- Een loonmarge van 2,4% was mogelijk geweest voor de periode '21-'22 ipv 0,4%

⇒ **Alle patronale bijdrageverminderingen en loonsubsidies moeten integraal in rekening worden gebracht**





## 2. Een correcte monitoring en berekening

### 2. Geen correctieterm

- **Geen *automatische* correctie** op basis van looncijfers uit het verleden ; het ontstaan van een plots verschil in de evolutie van de Belgische lonen ten opzichte van de buurlanden heeft immers veel meer met statistische correcties dan met voorspellingsfouten te maken.

=> **Geef de sociale partners onderhandelingsruimte** om op interprofessioneel niveau op een verantwoordelijke manier rekening te houden met alle beschikbare parameters

### 3. Afschaffing van de veiligheidsmarge

- Werknemers zijn **structureel 0,5 % loongroei verloren** na de hervorming van 2017
- Systematisch in rekening brengen van de veiligheidsmarge beperkt de onderhandelingsruimte nog meer
- Niet nodig: CRB-methodologie houdt rekening met vier bronnen van informatie over loonevolutie in de buurlanden en sluit extremen uit



## 2. Een correcte monitoring en berekening

### 4. Afschaffing van de correctie voor “historische loonhandicap”

- Loonverschil gecorrigeerd voor productiviteit = -3,4 % in het voordeel van België (2020)  
=> **er bestaat geen historische loonhandicap**
- Geen historische loonhandicap die gecorrigeerd moet worden -> correcties moeten uit de wet

### 5. Vergroot spectrum loonvoordelen die buiten de loonmarge vallen

- **Duurzame loonelementen moeten buiten de loonmarge vallen:** werkgeverstussenkomst voor woon/werkverkeer met OV en de fiets, het mobiliteitsbudget, maatregelen met betrekking tewerkstelling van oudere werknemers, ...
- **Neutraliseer ex-post loonelementen die niet onder de loonmarge vallen** -> vermijden dat voordelen die slechts aan een bepaald deel van de werknemers worden toegekend de volgende loonmarge voor andere werknemers verkleinen



### 3. Aandacht voor werkgelegenheid en concurrentievermogen

*“Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen”*

**<-> eenzijdige focus op loonkosten**

Ook andere aspecten van concurrentievermogen moeten beter gemonitord worden:

- Investerings
- Opleiding voor werknemers
- Innovatie



### 3. Aandacht voor werkgelegenheid en concurrentievermogen

Eerste stap: een **correcte monitoring via een economisch scorebord**

- Investerings in % toegevoegde waarde
- Investerings in innovatie
- Opleiding: gemiddeld aantal dagen per VTE
- Evolutie bruto-exploitatieoverschot (**ook per sector**) als % van toegevoegde waarde
- Evolutie van het loonaandeel



## 4. Conclusie

- Een diepgaande hervorming van de loonwet van 2017 is absoluut noodzakelijk, met als prioriteiten:
  - Herstel van het indicatief karakter van de loonnorm
  - Een correcte berekening van het loonverschil (taxshift en loonsubsidies)
- Verleggen van de focus van loonkosten naar breder concurrentievermogen
- Onvoorwaardelijk behoud van de automatische loonindexering en de baremieke verhogingen