





# Inhoud

<b>Inhoud</b>	2
<b>Samenvatting</b>	3
<b>I. De Loonnormwet van 1996 en de verstrenging van 2017</b>	6
1. Het loonverschil	6
2. Vaststelling maximaal beschikbare marge	7
3. De correctieterm en de veiligheidsmarge	8
4. Bijkomende informatie over de loonkostontwikkeling in het Technisch Verslag	9
5. Vaststelling maximale marge voor de loonkostontwikkeling	9
6. Andere wijzigingen en slotbemerking	9
<b>II. Toepassing van de Wet voor de IPA-ronde 2021-2022</b>	11
1. Vooruitzichten met betrekking tot de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden en indexeringsvooruitzichten in België voor 2021 en 2022	12
2. Correctieterm	12
3. Maximaal beschikbare marge	13
<b>III. Onze kritiek op de Loonnormwet</b>	14
1. Eenzijdige focus op 'loon' als factor van competitiviteit en lippendienst aan de werkgelegenheidsdoelstelling zonder concrete initiatieven	14
2. Werkgelegenheidsdoelstelling wordt in de praktijk onderuit gehaald!	14
3. Risico op neerwaartse spiraal	15
4. Matiging enkel voor collectief onderhandelde lonen, quid art. 14?	15
5. Solidaire loonvorming is de dupe	16
6. Inbreuk op IAO-conventie 98 over de vrijheid van collectief onderhandelen	16
7. Een rigide wet die geen ruimte laat voor sterkere sectoren of voor financiële waardering van uitzonderlijke prestaties in crisissituaties	16
8. Verhoging van de minimumlonen is heel moeilijk	17
9. Terechte loonsverhoging in non-profit beperkt de maximale marge in de toekomst	17
10. Het niet verrekenen van de taxshift en de loonsubsidies leidt tot een artificieel verhoogde uurloonkost	17
11. De werkgevers houden geen rekening met de hoge Belgische productiviteit	17
12. Geen inhaaloperaties inzake loonaandeel mogelijk	18
<b>IV. Vakbondsvoorstellen voor wijzigingen van de loonnormwet</b>	19
1. Evenwicht met werkgelegenheid en andere factoren die onze welvaart bepalen	19
2. Een indicatieve loonmarge	20
3. Een correcte monitoring	21



# Samenvatting

De in 2017 aanzienlijk verstrengde ‘Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen’ is 25 jaar oud, maar voor werknemers is er weinig reden tot vieren. In de voorbije 25 jaar zagen ze het aandeel van de lonen in de gecreëerde welvaart met 3,2 procentpunt dalen, een verlies van 15,5 miljard euro. Dit toont heel goed aan dat de wet een instrument geworden is om de loonontwikkeling permanent aan banden te leggen. Dit is in strijd met het arbeidsrechtelijk grondrecht vastgelegd in Conventie 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de vrijheid van collectief onderhandelen.

Onze klachtenlijst over de wet is lang. De officiële doelstelling van de wet is de bevordering van de werkgelegenheid en de vrijwaring van het concurrentievermogen. Aan de eerste doelstelling bewijst de wet wel lippendienst, maar alle mechanismen vervat in de wet om de werkgelegenheid te bevorderen bleven tot nog toe dode letter. Meer nog, een maatregel die de werkgelegenheid echt bevordert zoals arbeidsduurvermindering met gedeeltelijk loonbehoud wordt door de piepkleine marges die de wet toelaat, in de praktijk onmogelijk. Door de permanente loonmatiging zet de wet bovendien een domper op de vraagzijde van de economie waardoor ook op die manier de creatie van jobs afgeremd wordt. Daarnaast zorgt de stagnering van de lonen en het ontbreken van vooruitzichten op loonstijgingen er in combinatie met de toenemende flexibilisering van contracten voor dat veel werklozen onvoldoende incentives hebben om een job aan te nemen.

De wet reduceert de concurrentiekracht van een economie tot een voor investeerders aantrekkelijk want matig loonniveau. 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. Ons land wordt meegezogen in de strijd om marktaandeel door loonkostconcurrentie wanneer onze buurlanden dit front willen openen. Zo hebben onze werknemers de fel bekritiseerde loonmatiging die Duitsland tussen 2003 en 2013 gevoerd heeft, mee betaald.

De wet zet in de eerste plaats een stolp op de loonevolutie via sectorale loonakkoorden. De druk op deze akkoorden leidt tot ontsnappingsroutes: akkoorden op bedrijfsvlak of individuele loonstoezeggingen die aan het toezicht ontsnappen en verloningsvormen waarvoor geen SZ-bijdragen moeten betaald worden. De sociale zekerheid en de werknemers zonder individuele onderhandelingsmacht of in kleine bedrijven zijn de dupe.

Vreemd is dat de voornaamste voorstanders van de Wet van 1996, elders vrijheid hoog in het vaandel dragen en in hun ogen te sterke marktregulering bestrijden. Enkel de werknemers wordt die vrijheid ontzegd. De rigiditeit van de wet laat inderdaad geen ruimte voor gerechtvaardigde loonsverhogingen in sterkere sectoren of voor een financiële waardering van uitzonderlijke prestaties in crisissituaties. Met één merkwaardige uitzondering: waar de overheid zelf aan zet is, in de non-profitsectoren, kende ze een aantal welverdiende premies en loonsverhogingen toe, niet gehinderd door het strenge kader van de maximale loonmarge. Waarmee de overheid zelf illustreert dat de wet niet werkbaar is. Voor de werknemers van de marktsectoren is het wel bijzonder bitter dat de wet ervoor zorgt dat deze loonsverhogingen de toekomstige maximale marge extra zullen verkleinen, indien er niet wordt beslist om deze loonsverhogingen te neutraliseren.

Alle lonen worden in hetzelfde korset geduwd, ook de minimumlonen die in België aan een inhaalbeweging toe zijn. Tussen 2009 en 2019 daalde het reële minimumloon met 4%, maar de loonwet maakt die inhaalbeweging onmogelijk.

De wet gaat ver in haar objectief om de loonevolutie aan banden te leggen. Een eerlijke vergelijking tussen de loonevolutie in België en de buurlanden wordt er niet gemaakt, want voor de wet mag met een aanzienlijk pakket loonsubsidies en patronale bijdrageverminderingen geen rekening gehouden worden. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) rekent voor dat de lonen hierdoor 4% minder snel stegen dan het gemiddelde van de buurlanden.

Werkgeversorganisaties zwaaien graag met de ‘absolute loonhandicap’ – het feit dat de uurloonkost in België



10% hoger ligt dan het gewogen gemiddelde van onze drie buurlanden Nederland, Frankrijk en Duitsland. Dat de productiviteit van de Belgische werknemer volgens de OESO 11% hoger ligt dan die van een Franse werknemer, 13% hoger dan een Nederlandse en 18% hoger dan een Duitse werknemer wordt dan wel wijselijk verzweven.

Wat willen de vakbonden? Vooreerst willen wij af van de eenzijdige focus op loonkosten als bepalende factor voor onze welvaart. Een wet die de werkgelegenheid en de welvaart wil bevorderen, moet alle factoren die hiertoe van belang zijn in kaart brengen. En hefboomen voorzien zodat onze economie voor al deze factoren in een optimale conditie verkeert: niveau van investeringen en innovatie, onderwijs en voorgezette vorming, netwerkinfrastructuur, enz. Wat specifiek de loonvorming betreft willen we dat de Belgische werknemersvertegenwoordigers op een zelfde manier kunnen onderhandelen zoals het overal in de ons omringende sociale markteconomieën vanzelfsprekend is: via vrije loononderhandelingen tussen verantwoordelijke sociale partners zoals dat trouwens gegarandeerd wordt door de ook door België geratificeerde IAO-Conventionie 98. Een indicatieve loonmarge is daarbij voor een open economie als België een handig hulpmiddel, maar ook niet meer. De ervaring met de loonakkoorden van voor 2017 leert dat de conventionele loonstijgingen onder de interprofessioneel onderhandelde loonmarges bleven. Een dwingend kader is dus overbodig en leidt alleen maar tot onwerkbaar rigiditeit.

Die indicatieve loonmarge moet op een correcte manier berekend worden. Vooral door de verstrenging in 2017 werd heel wat sjoemelsoftware gestopt in het mechanisme dat de maximaal beschikbare marge bepaalt.

Zo is de zogenaamde correctie voor een 'historische handicap' nergens op gebaseerd. Rekening houdend met de veel hogere productiviteit in ons land was er in 1996 veeleer een loonvoorsprong dan een loonhandicap in ons land.

De correctieterm verplicht om loonverschillen uit het verleden onmiddellijk in rekening te brengen, ook als puur statistische correcties hiervoor aan de oorsprong liggen. Waardoor een marge tot quasi nul herleid kan

worden, ook in gunstige economische tijden. Het is precies dit soort rigiditeit waar we van af willen: de sociale partners moeten zelf kunnen bepalen hoe ze met dergelijke afwijkingen op een geleidelijke manier kunnen omgaan.

De 'veiligheidsmarge' houdt de Belgische lonen systematisch minstens 0.5% lager dan de lonen van de buurlanden. Hiervoor is er geen enkele verantwoording.

Tenslotte moet vanzelfsprekend met de werkelijke uurloonkost rekening gehouden worden, inclusief alle loonsubsidies en SZ-bijdrageverminderingen. Het voordeel van de SZ-bijdrageverminderingen door de taxshift ging niet naar meer investeringen (en werkgelegenheid) maar enkel naar hogere winstmarges, waardoor die in België nu twee procentpunt hoger liggen dan die van de eurozone. Dit toont ten overvloede aan dat de loonnormwet een werkgeversinstrument is om de loononderhandelingen naar hun hand te zetten, waardoor ze een permanente bron van sociaal conflict is.



# Inleiding

De in 2017 gevoelig verstrengde 'Wet van 1996' over de loonnorm wordt vandaag fel gecontesteerd, niet alleen door de vakbonden. Voor zover een wetgevend kader nodig is, zou die de collectieve onderhandelingen over loonvorming moeten faciliteren, terwijl deze wet net het omgekeerde doet. Geconfronteerd met een wet die wezenlijk in strijd is met de fundamentele arbeidsnorm, vervat in conventie nr. 98 van de Internationale Arbeidsorganisaties over de vrijheid van collectieve onderhandelingen, zien de werknemersorganisaties zich de laatste vier jaar genoodzaakt eerst tot sociale actie over te gaan om het onaanvaardbare onderhandelingskader dat de wet voortbrengt te doorbreken.

Onze kritiek gaat ten gronde over het economisch model dat aan de basis ligt van deze wet.

Op papier is er wel enige aandacht voor andere elementen die het concurrentievermogen van een land bepalen, maar in wezen viseert de Wet van 1996 enkel de loonkost en dus enkel de werknemers. De achterliggende visie is dan dat een matig loonkostniveau één van de belangrijkste factoren is die het economisch succes van een land bepalen. Als dit waar was zou Moldavië een economische ster zijn en zouden de Scandinavische landen zich in een heel diepe malaise bevinden.

In zijn recent boek 'De grenzen van de markt' toont Prof. Paul De Grauwe net het omgekeerde aan: de meest competitieve landen zijn de landen met ... de hoogste lonen. De kracht van een economie wordt vooral bepaald door zijn capaciteit om aantrekkelijke producten en diensten voort te brengen, door te anticiperen op toekomstige noden en door zich strategisch te positioneren in de internationale waardenketens. En door een stabiele en gezonde binnenlandse vraag, gebaseerd op de inkomens van de gezinnen en niet op private schulden. Landen met een krachtige economie danken dit aan hun innovaties en aan de welvaart van de gezinnen (geen armoede noch grote inkomensongelijkheid of grote schulden) en niet aan hun lage lonen. Innovatiekracht door een goede wisselwerking tussen publieke kenniscentra en het bedrijfsleven, goed geschoolde werknemers, een overheid die de infrastructuur up-to-date houdt en mee is op de digitale snelweg

in haar dienstverlening aan burgers en bedrijven, dat zijn de factoren die het succes van een economie bepalen. Goede lonen verplichten ook de ondernemingen om verder te innoveren en te investeren, wat de motor vormt van de economische ontwikkeling.

In deze tijden van ecologische en digitale transitie komt daarbij de nood aan een overheid die de bakens uitzet om deze transitie stap voor stap te zetten. Onder meer door een wetgevend kader dat rechtszekerheid schept over bijvoorbeeld energieprestatievereisten voor gebouwen en mobiliteit op middellange en lange termijn, productnormen die de circulaire economie in de praktijk brengen, enz.

Binnen een dergelijke ruime visie op een duurzame economie waarbij ieders verantwoordelijkheden duidelijk zijn, willen de vakbonden nadenken over een kader voor loonvorming dat de transitie naar deze duurzame economie op een rechtvaardige manier ondersteunt. Omdat goede lonen maar één element zijn die de economische aantrekkelijkheid uitmaken, en niet eens het voornaamste, zijn we overtuigd dat de overheid de verantwoordelijkheid van de sociale partners niet als een bedilzuchtige schoonmoeder mag inperken door een overmatig complexe wet die via een aantal rekenkundige algoritmes de onderhandelingsmarges nodeloos inperkt. Het grondrecht van vrije onderhandelingen over lonen en arbeidsduur insnoert en het loonaandeel doet dalen.

De wet kent dus in onze ogen vele gebreken die we in deel 3 van deze brochure systematisch bespreken, na een toelichting over de wet zelf (deel 1) en de toepassing ervan voor de lopende periode van tweejaarlijks interprofessioneel overleg (deel 2). In deel 4 stellen we een aantal noodzakelijke wijzigingen voor.





# I. De Loonnormwet van 1996 en de verstrenging van 2017

In dit deel vatten we de voornaamste elementen van de verstrengde Loonnormwet van 1996<sup>1</sup> samen.

Ze zijn het voorlopige resultaat van 35 jaar aanhoudende ingrepen in de loonontwikkeling. Dat is begonnen met de devaluatie van 1982 en de trein volmachtsbesluiten die daarop volgden. Met daarna ook een wettelijk kader voor de loonvorming.

Aanvankelijk greep de overheid curatief in, nadat was gebleken dat er een loonverschil met de handelspartners was ontstaan. Aanvankelijk werd zelfs vergeleken met de zeven belangrijkste handelspartners. In de aanloop van de toetreding van België tot de Europese muntunie (de eurozone) werd echter zware druk gezet op België om naar een preventief mechanisme te gaan, dat een loonverschil moest voorkomen met de drie belangrijkste buurlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland), in plaats van achteraf te moeten repareren. Dat leidde tot de wet van 1996. Maar waar de verantwoordelijkheid sterk bij de sociale partners werd gelegd, zonder dat de overheid van meet af aan een dwangbuis aansnoerde. Het was alleen als de sociale partners er niet uit geraakten, dat de overheid kon ingrijpen bij Koninklijk Besluit. Wat de sociale partners ook toeliet met een indicatieve loonnorm te werken. Er moest zelfs niet gewerkt worden met een vast percentage. Er kon ook een vork bepaald worden, met meer ruimte voor sectoren met meer mogelijkheden. Ook kon een loonnorm worden bepaald in centen i.p.v. procenten. Het feit dat de loonnorm in de hele periode 1996 -2016 niet overschreden werd door de conventioneel onderhandelde loonstijgingen, bewijst dat de sociale partners die verantwoordelijkheid opgenomen hebben<sup>2</sup>.

In 2017 veranderde dat echter compleet. Het secretariaat van de CRB kreeg de wettelijke opdracht vooraf een dwingend maximum voor de onderhandelingen te bepalen. En de loonnorm die er uit kwam mocht niet meer indicatief zijn, maar moest afdwingbaar worden gemaakt via een algemeen verbindend verklaarde cao of bij ontstentenis een KB.

## 1. Het loonverschil

### Loonverschil of loonkostenhandicap?

Vanuit een visie dat elke positief verschil in loonontwikkeling tussen België en de buurlanden onmiddellijk een groot nadeel creëert voor de Belgische economie, hanteert de Wet van 1996 consequent de term 'loonkostenhandicap'. Wij verkiezen de neutralere termen 'loonverschil' in geval van een snellere loonevolutie in België en 'overschot' in geval van een tragere loonevolutie. We gebruiken de term uit de wet enkel in dit deel voor zover nodig om de wet toe te lichten.

De basisdoelstelling van de oorspronkelijke Wet van 26 juli 1996 werd in 2017 grotendeels behouden. De evolutie van de uurloonkost in de privésector in ons land wordt vergeleken met de evolutie van de uurloonkost in de privésector in de 'referentielanden' (Nederland, Duitsland en Frankrijk). De doelstelling is om de verhouding uurloonkost België/ uurloonkost referentielanden vanaf 1 januari 1996 niet groter te laten worden. Wel voegt de verstrenging een eventuele correctie voor de historische loonkostenhandicap en een veiligheidsmarge toe (zie verder) en voert ze mechanismen in waardoor mogelijke afwijkingen zo vlug mogelijk gecorrigeerd moeten worden.

Om het loonverschil aan te duiden worden verschillende noties gebruikt. Het is nuttig vooraf even stil te staan bij die verschillende noties:

- **De 'loonkostenhandicap'**: het verschil tussen de **loonkostenontwikkeling** in België en die in de referentie-lidstaten sinds 1996, uitgedrukt als een percentage. Als de Belgische loonkosten sneller evolueerden, dan spreken we van een loonverschil, in het andere geval van een overschot of voorsprong<sup>3</sup>.
- **De 'absolute loonkostenhandicap'**: de verhouding tussen enerzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd met de loonsubsidies door het aantal werkuren in België en anderzijds de deling van de loonkost van de werknemers verminderd

<sup>1</sup> De geconsolideerde wet wordt verder de Wet van 26 juli 1996 genoemd

<sup>2</sup> Bogaert H., Kegels C. (2019), *La compétitivité de la Belgique : d'où venons-nous, où allons-nous ?*

<sup>3</sup> Opgelet! De wet spreekt in geval van een loonkloof, van een "positieve loonkostenhandicap en in geval van een overschot van een "negatieve loonkostenhandicap".



met de loonsubsidies door het aantal werkuren in de drie referentie-lidstaten. Het gaat hier dus niet over de evolutie, maar over het verschil in uurloonkost op een bepaald moment. Met als tweede verschil dat zowel bij ons als bij de burens moet rekening worden gehouden met de loonsubsidies.

- **De 'historische loonkostenhandicap':** de handicap die overblijft na het wegwerken van de loonkostenhandicap die opgebouwd is sinds 1996. De omvang van deze handicap moet worden bepaald door de sociale partners zelf, via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Die laatste notie wordt door de vakbonden fel gecontesteerd. Wij stellen dat er op 1 januari 1996 eerder een loonvoorsprong was, wanneer de veel hogere productiviteit in België in rekening gebracht wordt. De Wet spreekt zich hierover niet uit maar voorziet wel een correctiemechanisme indien de CRB een historische loonkostenhandicap zou vaststellen.

De wet voorziet zelf ook geen methode om de 'historische loonkostenhandicap' te berekenen. In de CRB hebben de sociale partners een eerlijke poging gedaan om een berekening te doen, met als uitgangspunt dat alle subsidies en RSZ-kortingen dan verrekenend moeten worden én dat er rekening moet gehouden worden met het productiviteitsverschil. Die poging is gestrand in een methodologisch moeras en de vaststelling dat een consensuele methode voor de berekening van een eventuele historische handicap niet gevonden kan worden.

Toch neemt de wetgever een voorafname op de correctie voor de historische handicap door te bepalen dat met de meeste van de RSZ-bijdrageverminderingen die voorzien waren in de periode 2016-2020 (taxshift) geen rekening mag gehouden worden voor het bepalen van de evolutie van de Belgische uurloonkost.

## 2. Vaststelling maximaal beschikbare marge

Het secretariaat van de CRB bepaalt de maximaal beschikbare marge door van de verwachte uurloonkost-ontwikkeling in de referentielanden de verwachte

evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex in België af te trekken. Met de loonkostsubsidies (die in België veel omvangrijker zijn dan in de buurlanden) mag geen rekening gehouden worden.

De verstrenging van de wet in 2017 voerde nieuwe manipulaties in, die de berekening scheeftrekken:

- De RSZ-verminderingen die deel uitmaken van de taxshift van de regering Michel, ingevoerd in de periode 2016-2020, mogen niet verrekenend worden. Een uitzondering hierop vormen de RSZ-verminderingen voorzien in het competitiviteitspact van de regering Di Rupo, die gepland waren voor 2016 maar nooit uitgevoerd werden omdat ze geïntegreerd werden in de taxshift. Het gaat om verminderingen ten bedrage van 640 miljoen euro;
- van eventuele toekomstige patronale RSZ-verminderingen:
  - wordt 50% niet verrekenend; deze dienen om de 'historische loonkostenhandicap' weg te werken.
  - gaat 50% naar de maximaal beschikbare marge

Volgens het Technisch Verslag 2020 worden in 2019 voor 2.773 miljoen euro RSZ-bijdrageverminderingen van de taxshift, of 1.55 % van de totale loonmassa niet meegerekend voor de berekening van de evolutie van de uurloonkost. De loonkostsubsidies waar geen rekening mee gehouden wordt lopen in 2019 op tot 8.379 miljoen euro of 4.66% van de loonmassa.

Daartegenover staat dat het gewogen gemiddelde van de loonsubsidies in de referentielanden (die ook niet verrekenend worden) maar 1.22% van de loonmassa bedraagt. Samen wordt dus  $1.55 + (4.66 - 1.22) = 4.99\%$  van de loonmassa aan kortingen voor de werkgevers ten onrechte niet verrekenend bij de vergelijking van de uurloonkostevolutie.

Een nuance hierbij: we hebben in het verleden aanvaard dat voor een correcte vergelijking met de buurlanden geen rekening zou worden gehouden met de specifieke loonkostsubsidies voor de non-profit (1,49 miljard euro in 2019) en de dienstenchequesector (1,91 miljard in 2019). In dat geval blijft nog steeds 4.98 mil-



jard euro aan artificiële loonkostverhoging over, 2.77% van de totale loonmassa in 2019. Houden we rekening met die correctie dan wordt dus  $1.55 + (2.77 - 1.22) = 3.1\%$  van de loonmassa aan kortingen voor de werkgevers van de profitsector ten onrechte niet verrekend bij de vergelijking van de uurloonkostevolucie.

Op de aldus berekende marge moet vervolgens de **correctieterm** toegepast worden en de **veiligheidsmarge** afgetrokken worden.

### 3. De correctieterm en de veiligheidsmarge

De **correctieterm** brengt in essentie het loonverschil ('positieve loonkostenhandicap') zoals vastgesteld bij de start van de nieuwe overlegronde in mindering op de marge of voegt het overschot ('negatieve loonkostenhandicap') gedeeltelijk toe aan de nieuwe maximale marge (zie verder).

De marge die zo werd bepaald moet vervolgens nog met een kwart worden verminderd, maar minstens met 0,5 procentpunt. Dat is de zgn. **veiligheidsmarge** voor tegenvallende prognoses (minder loonsverhoging bij de burens, meer indexering bij ons, ...). Indien deze marge achteraf (gedeeltelijk) onnodig blijkt, wordt ze (gedeeltelijk) opnieuw toegevoegd aan de nieuwe maximaal beschikbare marge, met dien verstande dat er bij iedere nieuwe interprofessionele onderhandeling opnieuw een veiligheidsmarge van een kwart en minstens 0,5% voorzien moet worden.

De **maximaal beschikbare marge** kan echter **nooit lager** zijn **dan nul**, dit om de indexeringen en baremieke verhogingen te garanderen. Indien het gevolg hiervan is dat het loonverschil niet weggewerkt kan worden in één overlegronde dan "zal de regering maatregelen nemen na het advies van de sociale partners in de CRB" (art.6 §5).

Volgende **principes** bepalen de **grootte van de correctieterm**:

a. Bij een loonverschil sinds 1996 zorgt de correctieterm dat dit loonverschil onmiddellijk op de nieuwe maximaal beschikbare marge aangerekend wordt. In geval van een positieve voorspellingsfout klei-

ner dan de vorige veiligheidsmarge, wordt het niet gebruikte deel van de veiligheidsmarge opnieuw toegevoegd aan de maximaal beschikbare marge. In geval er geen voorspellingsfout of een negatieve voorspellingsfout is (dus de maximale marge had vorige keer hoger mogen zijn), dan mag de vorige veiligheidsmarge integraal worden toegevoegd aan de nieuwe maximale marge.

b. Bij een overschot wordt het gedeelte van dat overschot dat niet ontstaan is door de veiligheidsmarge verdeeld over:

- een deel dat dient om de historische loonkloof weg te werken;
- een deel dat wordt toegevoegd aan de maximaal beschikbare marge.

c. De verhouding tussen die twee delen wordt bepaald door de grootte van de vorige veiligheidsmarge en de foutenmarge op de vroegere prognoses:

- Indien er een negatieve voorspellingsfout is, wordt aan de marge toegevoegd: de helft van het overschot dat niet aan de vorige veiligheidsmarge is te wijten + de vorige veiligheidsmarge.
- Indien de voorspellingsfout positief is of nul én kleiner of gelijk aan de vorige veiligheidsmarge, dan wordt aan de maximale marge toegevoegd: de helft van het overschot dat niet aan het niet gebruikte gedeelte van de vorige veiligheidsmarge is te wijten, vermeerderd met het niet-gebruikt deel van de veiligheidsmarge (dus veiligheidsmarge min voorspellingsfout).
- Indien er een voorspellingsfout is die groter is dan de veiligheidsmarge, dan wordt de marge gewoonweg vermeerderd met de helft van het overschot

Op p.9 en 10 van doc 54K2248/001 van de Kamer van Volksvertegenwoordigers (<https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2248/54K2248001.pdf>) worden zes mogelijke situaties met rekenvoorbeelden geïllustreerd.

Het niet gebruiken van de helft van het overschot dat niet ontstaan is door toepassing van het niet-gebruikte gedeelte van de veiligheidsmarge gaat zolang door tot





de historische loonhandicap volledig weggewerkt zou zijn. Gezien er in de CRB absoluut geen consensus is over het bestaan van een historische loonhandicap, neemt het secretariaat van de CRB zich voor om – in geval er een correctie voor de historische loonhandicap zou moeten uitgevoerd worden - twee berekeningen te maken. Een maximale beschikbare marge mét correctie voor de historische loonhandicap en een maximale beschikbare marge zonder die correctie.

#### 4. Bijkomende informatie over de loonkostontwikkeling in het Technisch Verslag

De bepaling van de maximale beschikbare marge is het voornaamste onderdeel van het 'Technisch Verslag' (TV). Deze term wordt voortaan voorbehouden voor het eerste deel van het vroegere technisch verslag, waarvan het tweede deel nu het 'Verslag Werkgelegenheid Competitiviteit' (VWC) vormt. Het TV valt onder de uitsluitende verantwoordelijkheid van het secretariaat van de CRB.

Naast de maximaal beschikbare marge en de door de Loonwet opgelegde analyse van de loonkloof M/V bevat het Technisch Verslag voortaan ook bijkomende informatie over de loonontwikkelingen in België en de 3 buurlanden:

- **De absolute loonkostenhandicap** (waarbij volgens de definitie in art. 2 de loonsubsidies en alle RSZ-bijdrageverminderingen verrekend worden).
- **De absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau.**
- **De loonkostenhandicap sinds 1996 gecorrigeerd voor patronale bijdrageverminderingen en loonkostsubsidies** in België en de 3 buurlanden.

#### 5. Vaststelling maximale marge voor de loonkostontwikkeling

Het is pas na vaststelling van de maximaal beschikbare marge op bovenvermelde wijze, dat de sociale partners aan zet komen. Zij dienen uiteindelijk, onder controle van de regering, de loonnorm vast te stellen, binnen die maximale beschikbare marge.

Bij het bepalen van de loonnorm kunnen de sociale partners beslissen om de helft van het overschot dat niet ontstaan is door het niet gebruikte deel van de veiligheidsmarge en dat niet automatisch gebruikt wordt voor het dichteren van de historische loonhandicap, alsnog in te zetten voor het verder terugdringen van de historische handicap<sup>4</sup>.

Noteer dat de wetwijziging van 2017 verplicht te werken met een procentuele marge, ofwel voor twee jaar, ofwel voor elk jaar apart. Hetgeen een IPA als dat voor 2009-2010 met de marge van 250 euro onmogelijk maakt. De wet lijkt ook geen ruimte meer te laten voor een vork: voor elk jaar maximum 1 percentage.

De loonnorm moet vanaf 2017 ook in een algemeen verbindende cao van de NAR worden vastgelegd, of bij ontstentenis in een KB. Dat betekent, gelet op de hiërarchie van de rechtsbronnen zoals vervat in de artikelen 10 en 51 van de cao-wet van 5 december 1968, de finale doodsteek van de indicatieve loonnorm.

#### 6. Andere wijzigingen en slotbemerking

Het secretariaat van de CRB mag voor het bepalen van de maximaal beschikbare marge gebruik maken van de gegevens i.v.m. de verwachte loonkostenontwikkeling van het Instituut van Nationale Rekeningen (INR) en van de beschikbare nationale en internationale officiële bronnen. Dit betekent dat voor de voorspelling van de loonevolutie in de referentielanden de OESO niet

<sup>4</sup> De ene helft van dit overschot wordt dus automatisch gebruikt voor het wegwerken van de historische handicap, over de andere helft kunnen de sociale partners beslissen om er de loonnorm groter mee te maken, dan wel de historische handicap versneld weg te werken. Die tweede helft maakt in ieder geval deel uit van de maximale marge, de eerste helft niet.



langer de enige internationale bron is. Het secretariaat van de CRB maakte de laatste jaren de facto reeds gebruik van deze bronnen<sup>5</sup> om een voorzichtiger voorstelling dan de OESO-vooruitzichten te maken. Voor het bepalen van de verwachte inflatie worden de vooruitzichten van de Nationale Bank en het Planbureau (= nationale bronnen) gebruikt.

Andere onderdelen van de Wet van 1996 werden niet gewijzigd. Dat betekent onder meer:

- Dat de limitatieve lijst van loonvoordelen die niet moeten aangerekend worden op de loonnorm (art. 10) behouden blijft: winstdeelnemingen, winst- en kapitaalparticipatie, sociale pensioenplannen en innovatiepremies. De individuele winstpremie, ingevoerd in 2018 valt hier ook onder.
- Dat het nog steeds aan de Koning overgelaten wordt te bepalen of er ook gelijkwaardige inspanningen worden verwacht van de andere inkomensgroepen (art. 14, tot op heden nooit toegepast).

---

<sup>5</sup> Het gaat om de nationale banken van de referentielanden, de Europese Commissie en de zogenaamde 'nationale bronnen': het Nederlands Centraal Planbureau (CPB), de Joint Economic Forecasts in Duitsland en de DG Trésor in Frankrijk



## II. Toepassing van de Wet voor de IPA-ronde 2021-2022

Voor het IPA 2021-2022 was de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) verplicht om een uitzonderlijke methode toe te passen om correcte gegevens te bekomen en een te forse stijging van de loonkosten als gevolg van de coronacrisis te vermijden.

Door de coronacrisis en haar economische impact maken veel ondernemingen gebruik van tijdelijke werkloosheid, wat grote statistische effecten had op de uurloonkosten (ULK's).

De vermindering van de loonkosten betaald door de werkgevers (D16) is verhoudingsgewijs minder sterk dan de vermindering van het aantal gewerkte uren. Verschillende factoren verklaren dit verschijnsel:

- De bedrijfstoeslag bij tijdelijke werkloosheid die vervat zit in D1, terwijl het aantal gewerkte uren nul is.
- Alle overuren moesten worden opgenomen (door vakantiedagen/niet-werkdagen op te nemen) (een noodzakelijke voorwaarde in Duitsland om tijdelijke werkloosheid te verkrijgen).
- Minder onbetaalde overuren.
- Meer werknemers met ziekteverlof of met ad hoc verlof om de kinderen op te vangen.
- Bedrijfsakkoorden om de arbeidstijd te verkorten met niet-proportioneel loonverlies.

Het banenverlies en de tijdelijke werkloosheid treffen bovendien vooral de lage lonen. Sectoren met lagere lonen zijn sterk getroffen. Daardoor stijgen de gemiddelde uurloonkosten.

De statistische verwerking van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen is in Duitsland, België en Frankrijk niet dezelfde als in Nederland. In België, Duitsland en Frankrijk worden tijdelijke werkloosheidsuitkeringen behandeld als een rechtstreekse overdracht tussen de staat en de werknemer (geregistreerd in rubriek D62 en niet in D1).

In Nederland wordt het loon rechtstreeks betaald door de werkgever, die op zijn beurt wordt terugbetaald door de staat. Deze uitbetaling wordt beschouwd als een loonsubsidie. Dit verschil in behandeling vertekent dus

de vergelijking van de uurloonkosten tussen de buurlanden.

De toevlucht tot tijdelijke werkloosheid doet de uurloonkosten dus sterk toenemen.

Om deze stijging voor de buurlanden af te vlakken, wordt er een methode gebruikt waarbij aan de jaren 2020, 2021 en 2022 (en ook 2023 voor Duitsland en Frankrijk) de gemiddelde jaarlijkse groei van de uurloonkosten wordt toegerekend over de periode waarin de statistische effecten elkaar compenseren. Na afloop van de tijdelijke werkloosheidsmaatregelen bereiken de uurloonkosten opnieuw hun 'normale' niveau waardoor het gemiddelde jaarlijkse groeipercentage zal dalen.

Voor België worden enkel de groeivoorzichten in 2020 gebruikt. Daarom kan het effect van de tijdelijke werkloosheid niet worden afgevlakt. Om met dit effect geen rekening te moeten houden, splitst de NBB de stijging van de uurloonkosten uit in ontwikkeling van de cao-lonen, de loondrift en het effect van de werkgeversbijdragen van december 2019.

Het statistische effect van de tijdelijke werkloosheid in de vooruitzichten van de NBB is immers te vinden binnen de loondrift en het effect van de werkgeversbijdragen. De laatste schatting, zonder statistisch effect van de tijdelijke werkloosheid, dateert van december 2019. Daarom baseert men zich op de vooruitzichten van december 2019 die niet werden beïnvloed door tijdelijke werkloosheid.

Het is duidelijk dat het secretariaat van de CRB heel wat kunstgrepen heeft moeten toepassen om voor dit jaar een maximaal beschikbare marge te berekenen. Daarbij werden noodzakelijkerwijze hypothesen toegepast die zeer twijfelachtig zijn, zoals de veronderstelling dat de structuur van de economie ongewijzigd zal blijven door de impact van de pandemie. Ook het gebruik van slechts één bron voor de loonvoorzichten (de nationale banken) maakt het resultaat veel onzekerder. Indien de wet in strikte zin zou zijn toegepast was er gewoonweg geen norm, want de methode voorgeschreven door de wet was onbruikbaar.



## 1. Vooruitzichten met betrekking tot de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden en indexeringsvooruitzichten in België voor 2021 en 2022

Op basis van de vooruitzichten van de centrale banken met betrekking tot de ontwikkeling van de uurloonkosten (ULK's) in de privésector in de buurlanden berekent de CRB het verschil tussen het vooruitzicht met betrekking tot de ontwikkeling van de uurloonkosten in de buurlanden en de indexeringsvooruitzichten in België.

Tabel 1: Vooruitzichten met betrekking tot de ontwikkeling van de uurloonkosten in de referentielanden en indexeringsvooruitzichten in België voor 2021 en 2022 (%).

	2021-2022
VOORUITZICHT ULK'S GEM-3	3,65
INDEXERINGSVOORUITZICHT BELGIE	2,85

## 2. Correctieterm

Op basis van de ontwikkeling van de loonkosten in België en de ontwikkeling van de loonkosten in de referentielanden tussen 1996 en 2020 berekent de Centrale Raad de loonkloof of het overschot in 2020. De berekening gebeurt op basis van het loonverschil in 2019 waaraan de ontwikkeling ervan in 2020 wordt toegevoegd.

De ontwikkeling van de loonkosten 2019 wordt berekend aan de hand van de nationale rekeningen waarin verschillende wijzigingen worden aangebracht: het wegwerken van de effecten van de taxshift, het wegwerken van de effecten van de omvorming van het CICE<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Het CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) is een maatregel om de arbeidskosten te verlagen. Het CICE werd omgevormd tot een permanente verlaging van de sociale werkgeversbijdragen voor de lage lonen. De omvorming van het CICE heeft een impact op de ontwikkeling van de loonkosten in Frankrijk voor de berekening van de maximaal beschikbare marge. Oorspronkelijk werd het CICE overeenkomstig het ESR 2010 beschouwd als een loonsubsidie (geboekt in de rubriek D.39 van de nationale boekhouding) en had het bijgevolg geen invloed op de loonkostenhandicap. De socialezekerheidsbijdragen daarentegen maken deel uit van de rubriek 'Beloning' (D.1) uit de nationale rekeningen. De verlaging van de socialezekerheidsbijdragen die wordt gefinancierd door de omvorming van het CICE had dan ook tot gevolg dat de maximaal beschikbare marge voor 2019-2020 met 0,8 procentpunt daalde. Om deze impact op de maximale marge te vermijden, wordt het CICE jaarlijks geneutraliseerd in de uurloonkosten van Frankrijk.

in Frankrijk en de aanpassing van de uurloonkostenreeks in België ingevolge de herziening van de nationale rekeningen met betrekking tot de raming van zwartwerk.

De loonkostenontwikkeling 2020 is gebaseerd op het indexeringsvooruitzicht en de ontwikkeling van de reële cao-lonen van de NBB van december 2020, alsook de raming van de 'loondrift' en het 'effect van de werkgeversbijdragen' van de NBB van december 2019.

Figuur 1: Loonkloof of overschot in 2020 (%)

A	Loonkloof in 2019	0,09
B	Ontwikkeling ULK's België in 2020	1,65
C	Ontwikkeling ULK's Gem-3 in 2020	1,8
D=A+B-C	Overschot in 2020	-0,1

Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

De tweede component van de correctieterm is het niet-gebruikte deel van de veiligheidsmarge. Om te berekenen welk deel van de veiligheidsmarge werd gebruikt, moet de fout worden gemeten die werd gemaakt in het vooruitzicht met betrekking tot de uurloonkostenontwikkeling in de referentielanden in 2019 en 2020 en in het indexeringsvooruitzicht voor dezelfde jaren.

Voor de berekening van de maximaal beschikbare marge 2019-2020 die werd gepubliceerd in het Technisch verslag 2018, bedroeg het vooruitzicht met betrekking tot de uurloonkostenontwikkeling in de drie referentielanden 5,6%, terwijl het indexeringsvooruitzicht 3,4% bedroeg. Op basis van de gegevens die dit jaar worden gebruikt, zouden de uurloonkosten in de drie referentielanden gemiddeld met 4,5% zijn gestegen, en zou de indexering op 2,8% zijn uitgekomen.

De loonkostenontwikkeling in de referentielanden wordt dus overschat met 1,1% en de indexering in België wordt overschat met 0,6%. Deze overschatting wordt meer dan gecompenseerd door de overschatting van de stijging van de loonkosten in de referentielanden. De volledige veiligheidsmarge werd gebruikt.





Figuur 2: Gebruik van de veiligheidsmarge 2019-2020 (%).

A=B-C	Voorspellingsfout ontwikkeling ULK's Gem-3	1,10
B	Geactualiseerd vooruitzicht TV 2018	5,56
C	Vooruitzicht TV 2020	4,46
D=E-F	Voorspellingsfout indexering in België	0,57
E	Geactualiseerd vooruitzicht TV 2018	3,44
F	Vooruitzicht TV 2020	2,87
G=A-D	Evoorspellingsfout overeenkomstig de wet	0,53

Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Als er sprake is van een 'historische handicap', wordt op basis van de wet de helft van het overschot ('negatieve handicap') sinds 1996 die niet te wijten is aan de niet-gebruikte veiligheidsmarge automatisch aangewend voor de correctie van de historische handicap. De andere helft wordt toegewezen aan de maximaal beschikbare marge. Als er daarentegen geen sprake is van een historische handicap, wordt de gehele handicap sinds 1996 toegewezen aan de maximaal beschikbare marge. Tot nu toe werd de historische handicap nog niet bepaald.

Het secretariaat is van oordeel dat het huidige overschot niet kan worden gebruikt als basis voor het corrigeren van de historische handicap omwille van de tekortkomingen in de ramingen tijdens dit IPA. Daarom wordt het gehele overschot sinds 1996 – 0,1% – toegewezen aan de maximale beschikbare marge.

### 3. Maximaal beschikbare marge

Figuur 3: Maximale marge ( %)

A	Vooruitzicht ULK's Gem-3 2021-2022	3,65
B	Indexeringsvooruitzicht België 2021-2022	2,85
C	Correctieterm	-0,07
D=A-B-C	Maximaal beschikbare marge excl. veiligheidsmarge	0,87
E	Veiligheidsmarge 2021-2022	0,50
D-E	Maximaal beschikbare marge 2021-2022	0,37

Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Het vooruitzicht inzake de uurloonkostenontwikkeling in de referentielidstaten wordt verminderd met het indexeringsvooruitzicht en de correctieterm. Dit resulteert in een maximaal beschikbare marge van 0,9.

Volgens de wet is de veiligheidsmarge gelijk aan een vierde van de maximaal beschikbare marge excl. de veiligheidsmarge, met een minimum van 0,5. Dit jaar bedraagt de veiligheidsmarge dus 0,5.

De maximaal beschikbare marge voor 2021-2022 is dus gelijk aan 0,9 min 0,5, dus 0,4.



## III. Onze kritiek op de Loonnormwet

### 1. Eenzijdige focus op 'loon' als factor van competitiviteit en lippendienst aan de werkgelegenheidsdoelstelling zonder concrete initiatieven

De Wet van 26 juli 1996 heet officieel de 'wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen'. Er zijn ook heel wat artikelen voorzien in de wet die inzetten op de bevordering van de werkgelegenheid. De tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen en de sectorale onderhandelingen moeten werkgelegenheidsmaatregelen bevatten (art. 6 §1 & art. 8 §1). Indien er onvoldoende werkgelegenheidsmaatregelen in de cao's opgenomen worden moet de Hoge Raad voor Werkgelegenheid voor deze cao's hierover aanbevelingen formuleren en de Koning kan vervolgens gepaste maatregelen nemen (art. 9 § 3). Het doel is hetzelfde niveau van werkgelegenheid te halen als de referentielanden. Indien dit doel niet gehaald wordt moeten de regering en de sociale partners in overleg de oorzaken hiervan onderzoeken en ieder wat hem betreft bijkomende maatregelen nemen (art. 13 §3). De regering kan een matiging van de inkomens van de zelfstandigen ten voordele van de investeringen in hun onderneming en de werkgelegenheid opleggen (art. 14 §1).

Heel dat werkgelegenheidsluik blijft evenwel dode letter. Er is geen opvolging of cao's hier voldoende aandacht aan besteden en hoewel de werkgelegenheidsevolutie in ons land al jaren achterloopt op die in de buurlanden, werd art. 13 §3 nog nooit geactiveerd.

Verder wordt de 'preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen' bijna exclusief vertaald in het beheersen van de loonkostontwikkeling.

Het Verslag Werkgelegenheid Competitiviteit<sup>8</sup> brengt weliswaar verslag uit "over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de

economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen", maar voert geen enkele wettelijke verplichting in om de factoren die het concurrentievermogen mee bepalen in bovenstaande opsomming, te verbeteren. Er is alleen een schuchtere aanbeveling: "In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen." (art. 5 §2)

Enkel in art. 6 §1 wordt er nog op gewezen dat de collectieve loononderhandelingen aandacht moeten hebben voor "de mate waarin de doelstelling inzake opleiding gerespecteerd wordt en in welke mate de sectoren effectief hun inspanningen vergroten." Het ontbreken van sancties in de Wet Wendbaar en Werkbaar wet m.b.t. de opleidingsdoelstelling van 5 dagen per FTE werknemer wordt in de loonnormwet evenwel niet goedge maakt.

De eenzijdige focus op lonen is onrechtvaardig voor de werknemers. Het enige effectieve onderdeel van de wet is immers de matiging van hun lonen, terwijl de onderdelen van de wet waar de werknemers hun voordeel mee zouden kunnen doen niet toegepast worden en ook niet toepasbaar zijn. De wet ondersteunt ook niet echt onze economie, want ze concentreert zich slechts op één factor en niet eens op de belangrijkste voor het nemen van investeringsbeslissingen.

### 2. Werkgelegenheidsdoelstelling wordt in de praktijk onderuit gehaald!

Het bevorderen van de werkgelegenheid is een belangrijke doelstelling van de Loonnormwet. Die beoogt dat de werkgelegenheid de evolutie in de referentielanden volgt. Op papier althans. We zagen eerder al dat van die nobele intentie tot nog weinig toe weinig tot niets in huis kwam. De in de wet opgesomde instrumenten om de werkgelegenheidsdoelstelling te bereiken worden in de praktijk niet gebruikt.

Wat erger is: de wet belet in de praktijk dat een belangrijk instrument om werk te behouden of te creëren niet gebruikt kan worden. Sociale partners die er sectoraal of op bedrijfsvlak voor kiezen bij te dragen tot de

<sup>8</sup> Volgens de Wet het "tweede deel van het verslag (art. 5 §2)



werkgelegenheidsdoelstelling via arbeidstijdverkorting met geheel of gedeeltelijk loonbehoud, die worden nu aan banden gelegd. Of het nu gaat om formules om jobs te creëren of om zogenaamde defensieve formules die ondernemingen in herstructurering gebruiken om naakte ontslagen te vermijden. Gezien de gemiddelde uurloonkost door de loonnorm nauwelijks omhoog mag gaan, is er in de praktijk geen ruimte voor een dergelijke arbeidsduurvermindering.

Het overdreven matigend effect op de loonvorming van de Loonnormwet belemmert ook op een andere manier de groei van de werkgelegenheid. Want het zijn bij uitstek de inkomsten uit lonen die de vraagzijde van de economie ondersteunen. In vergelijking met de inkomsten uit kapitaal komen de looninkomsten immers meer terecht bij de lage en middeninkomens, die een groter deel van hun inkomen aan consumptie spenderen. Een wet die de looninkomsten sterk matigt en er voor zorgt dat een steeds groter deel van de toegevoegde waarde in de bedrijven blijft of naar de aandeelhouders gaat, werkt dus de consumptie tegen en belemmert de economische groei. Waardoor de groei van de werkgelegenheid ook onvoldoende ondersteund wordt.

Een laatste belemmerend effect van de wet op de werkgelegenheid situeert zich voornamelijk in de lagere loonsegmenten. Door het ontbreken van degelijke reële loonstijgingen, blijven het minimumloon en de lonen net boven het minimumloon zich op een te laag niveau situeren, zoals ook in punt 8 wordt toegelicht. De grote kloof tussen de laagste lonen en het mediaan loon kan daardoor niet gedicht worden, terwijl 1/5de van de Belgisch werknemers minder dan het GGMMI + 30 % verdienen. In combinatie met een toenemende flexibilisering op de arbeidsmarkt, met in het bijzonder een stijgend aandeel tijdelijke en (onvrijwillig) deeltijdse contracten, zorgt dit ervoor dat veel werklozen onvoldoende incentives hebben om een job aan te nemen

### 3. Risico op neerwaartse spiraal

De eenzijdige focus op het loonniveau als factor van competitiviteit kan werkgevers en politici er toe verleiden een beleid te voeren van lage lonen in functie van

het verwerven van marktaandeel.

Op mondiaal niveau is het duidelijk dat ons land zo'n strijd niet kan winnen. Ons land moet het hebben van zijn goede productiviteit door het hoge scholingsniveau van de werknemers, het sterk inzetten op innovatie met een goede wisselwerking tussen (publieke) kenniscentra en het bedrijfsleven, voldoende private investeringen, de uitstekende ligging, de investeringen in goede infrastructuur, enz. Zitten de andere factoren goed, dan is er heus voldoende marge voor een goede loonvorming, die trouwens zelf een stimulans vormt voor verdere productiviteitsverhogingen.

Door een sterke syndicale vertegenwoordiging en een heel goede Cao-dekkingsgraad konden we tot nog toe vermijden dat ons land in het verleden het voortouw nam in een looncompetitie met de buurlanden. Al was de indexsprong in 2015-2016 hier wel een voorbeeld van, maar die vond zijn oorsprong niet in de loonnormwet<sup>9</sup>.

De Loonnormwet verplicht ons wel de referentielanden te volgen wanneer die zo'n beleid voeren, wat maakte dat we in het verleden wel verplicht in zo'n competitie geduwd werden door het keurslijf van de wet. Van 2003 tot 2013 voerde Duitsland bijvoorbeeld een beleid van sterke loonmatiging met als exponent hiervan de 'mini-job'-regeling, wat in de ergste gevallen leidde tot uurlonen van 4 à 5 euro. De matiging in Duitsland werd onmiddellijk weerspiegeld in heel matige loonmarges bij ons, wat ook bij ons leidde tot een daling van het loonaandeel in de toegevoegde waarde.

### 4. Matiging enkel voor collectief onderhandelde lonen, quid art. 14?

Artikel 14 van de wet van 1996 over de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen die werd herzien in 2017 bepaalt dat de regering gelijkwaardige maatregelen kan treffen als deze die worden toegepast op de

<sup>9</sup> de indexsprong in 2015 toont wel aan dat het argument dat de de Wet van 1996 de automatische loonindexering beschermt bedrieglijk is. In 2015 kwam de indexsprong bovenop de toepassing van de Wet van 1996



loonontwikkeling voor de inkomens van de vrije beroepen, de dividenden, de huurprijzen, de tantièmes, enz. Tot nu toe trof de regering nog geen enkele maatregel in deze zin.

## 5. Solidaire loonvorming is de dupe

Het sectorale collectieve overleg, uitmondend in cao's, ligt door de wet onder een vergrootglas. Bedrijven die meer willen geven, regelen het buiten cao's om, vaak 'à la tête du client'. Het solidaire overleg binnen sectoren en subsectoren daarentegen moet leiden tot algemeen verbindend verklaarde cao's, die vooraf moeten worden gescreend door de FOD Waso op verenigbaarheid met de loonnorm. Sectorale cao's zijn de betere cao's, omdat ze te sterke ongelijkheid tussen werknemers binnen een bepaalde sector tegengaan. En ook vermijden dat bepaalde bedrijven via sociale dumping andere bedrijven de loef trachten af te steken. Maar de Loonnormwet maakt het precies het moeilijkst voor die sectoren die de zaken solidair willen regelen.

De Loonnormwet stimuleert ook het gebruik van loonvormen met de laagst mogelijke SZ-bijdragen (winstdeelnemingen, maaltijdcheques, bedrijfswagens, ...). Dit leidt tot onderfinanciering van de sociale zekerheid en een druk om te besparen op uitkeringen.

## 6. Inbreuk op IAO-conventie 98 over de vrijheid van collectief onderhandelen

België is lid van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en op die basis ook gehouden de vrijheid van collectieve onderhandelingen over lonen en arbeidsduur te respecteren. Dit zit vervat in conventie nr. 98 van de IAO, door België geratificeerd. Dit is niet zomaar een van de conventies, maar één van de fundamentele arbeidsnormen en daardoor ook een mensenrecht. De Loonnormwet schendt dit recht.

Tot 2017 kon België zich eventueel nog verschuilen achter het feit dat de overheid enkel een maximale marge voor de loonkostontwikkeling oplegde bij ontstentenis van akkoord onder sociale partners en dat dit eerder

uitzonderlijk gebeurde. Sinds de hervorming van 2017 wordt de vrijheid van onderhandelingen op systematische wijze in de kiem gesmoord. Waarbij de overheid niet meer alleen tussenkomt bij ontstentenis van akkoord onder sociale partners. Vanaf 2017 laat ze voor elke tweejaarlijkse onderhandeling door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dwingend vaststellen welke de maximale beschikbare marge voor onderhandelingen is, op basis van een algoritme dat geen enkele onderhandelingsvrijheid toelaat (tenzij om een nog lagere loonnorm af te spreken).

Uit de rechtspraak van het Comité voor de Syndicale Vrijheid van de IAO kan overduidelijk worden afgeleid dat een dergelijke systematische onderdrukking haaks staat op het principe van de onderhandelingsvrijheid. Het Comité laat hoogstens uitzonderlijke ingrepen toe, tot het strikt noodzakelijke beperkt en beperkt in de tijd. Zelfs een periode van drie jaar werd in een concrete case door het Comité voor de Syndicale Vrijheid als excessief beoordeeld<sup>10</sup>. Het Comité onderstreepte ook dat de criteria waarmee rekening moet worden gehouden bij de loonvorming (verhoogde kosten van het levensonderhoud, productiviteit, enz.) bepaald moeten worden in overleg tussen de partijen.

Wat dan te denken van de permanente wurggreep, ingevoerd met de wetswijziging van 2017. Niet uitzonderlijk, niet tot het strikt noodzakelijke beperkt en niet beperkt in de tijd!

## 7. Een rigide wet die geen ruimte laat voor sterkere sectoren of voor financiële waardering van uitzonderlijke prestaties in crisissituaties

Volgens de OESO<sup>11</sup> centraliseert de wet van 1996 over de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen die werd herzien in 2017 de loononderhandelingen. Ze verkleint de loonverschillen tussen ondernemingen, sectoren en werknemers en maakt het ondernemingen

<sup>10</sup> Internationaal Arbeidsbureau, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 2006, par. 998-1045  
<sup>11</sup> OECD (2019), In-Depth Productivity Review of Belgium, OECD Publishing, Paris,





of sectoren met een hoge productiviteit moeilijker om hogere lonen te bieden en geschoolde werknemers aan te trekken, wat ten koste gaat van innovatie en uitbreiding.

De beperktere uitbreidings- en innovatiemogelijkheden wegen op de productiviteitsgroei en op het vermogen van de sectoren met een tekort aan arbeidskrachten om werknemers aan te trekken, waardoor ze geremd zijn in hun verdere ontwikkeling. De wet zet dus een domper op de economische dynamiek.

## 8. Verhoging van de minimumlonen is heel moeilijk

In België daalde het reële bruto minimumloon per maand (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen – GGMMI) van 1540 € in 2009 naar 1478,38 € in 2019 (in prijzen van 2015<sup>12</sup>). Het reële minimumloon daalde met 4% in tien jaar tijd. Het compenseerde de ontwikkeling van de inflatie dus niet.

Het minimumloon verliest hierdoor steeds meer waarde ten opzichte van de andere lonen. We kunnen dit uitdrukken door de vergelijking te maken tussen het mediaanloon (het loon dat zich in het midden van de loonverdeling bevindt) en het minimumloon. Daar waar in de rest van de OESO-landen het minimumloon steeds meer 'waard' wordt, is het omgekeerde in België het geval (zie figuur boven).

De sectorale minimumlonen liggen hoger dan het interprofessioneel minimumloon, maar een significant aantal werknemers is afhankelijk van het GGMMI. Het is duidelijk dat het interprofessioneel minimumloon aan een belangrijke inhaalbeweging toe is. Dat is evenwel onmogelijk door de loonnormwet. Ook voor het interprofessioneel minimumloon is de loonnorm immers van toepassing. In Duitsland zijn beduidende stijgingen wel mogelijk. In 2021 is in 3 stappen een verhoging met 5% voorzien tot 9,85 euro per uur op 1 januari 2022.

<sup>12</sup> Het reële minimumloon laat zien hoe de effectieve koopkracht evolueert, door het nominale loon te corrigeren voor de inflatie. Het werkt dus met het prijsniveau van een basisjaar – hier 2015 – en corrigeert de lonen van de jaren ervoor en erna voor het verschil in prijsniveau met 2015. Lonen van voor 2015 worden dus 'verhoogd' en lonen van na 2015 'verlaagd'

## 9. Terechte loonsverhoging in non-profit beperkt de maximale marge in de toekomst

In het kader van de coronacrisis kenden de verschillende bestuursniveaus tal van premies en verhogingen van het basisloon toe aan het zorgpersoneel. Omdat de ziekenhuissector onder de privésector valt op basis van het Europees Stelsel van Rekeningen (ESR) 2010, komen deze loonsverhogingen bij de loonkosten in de nationale rekeningen (D1) van de privésector.

Deze premies en loonsverhogingen verhogen de loonmassa, waardoor in een volgende IPA-periode (2023-24) in principe de beschikbare marge lager zal liggen. Deze solidaire loonsverhoging voor een uitzonderlijke inspanning moet geneutraliseerd worden in de berekening van de toekomstige marge zodat ze toekomstige loonsverhogingen niet hypothekeert.

## 10. Het niet verrekenen van de taxshift en de loonsubsidies leidt tot een artificieel verhoogde uurloonkost

Het feit dat er geen rekening wordt gehouden met de werkgeversbijdrageverlagingen via de taxshift en de loonsubsidies zorgt voor problemen bij de vergelijking. De situatie zonder de loonsubsidies en de taxshift geeft immers een vertekend beeld van de relatieve positie van de uurloonkosten van België ten opzichte van de buurlanden.

Uit de berekening van de uurloonkostenontwikkeling in België sinds 1996 verminderd met de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies blijkt dat België sinds 1996 een belangrijke loonvoorsprong heeft (4%) ten opzichte van de referentielanden.

## 11. De werkgevers houden geen rekening met de hoge Belgische productiviteit

Om te weten of onze lonen competitief zijn, speelt productiviteit een belangrijke rol. Competitief zijn op loonvlak betekent immers met eenzelfde inzet van loonkosten evenveel kunnen produceren als je buitenlandse concurrent. Sinds de wetswijziging in 2017 publiceert de



CRB ook een vergelijking van de Belgische ‘uurloonkost in verhouding tot de productiviteit’ met die van de referentielanden.

Die vergelijking gebeurt over een iets kleiner aantal sectoren dan de privésector (het domein van de wet). Sectoren waarvoor een berekening van de productiviteit weinig zin heeft (zoals de non-profit) of vertekend is, worden weggelaten. De resultaten zijn gunstig voor ons land. Al naar gelang de berekeningsmethode werd in 2018 een loonkloof van 1.2% of een overschot van 1.5% vastgesteld<sup>13</sup>. In 2019 werd een kloof van 1.3%, dan wel een overschot van 1.4% vastgesteld, maar die cijfers zijn enigszins in het nadeel van België vertekend door een methodologisch probleem bij de berekening van de uurloonkost in Frankrijk.

Volgens de OESO is de productiviteit van een Belgische werknemer 11% hoger dan een Franse werknemer, 13% hoger dan een Nederlandse en 18% hoger dan een Duitse werknemer<sup>14</sup>.

We pleiten er niet voor om een voor productiviteit gecorrigeerde uurloonkost als basis voor een indicatieve loonnorm te gebruiken, omdat dit teveel druk zou zetten op het wegduwen van minder goed betaalde jobs die wel voor veel werkgelegenheid zorgen – denk aan de dienstenchequesector. Bovendien willen we de reeds problematische ‘werkbaarheid’ van veel jobs niet extra onder druk zetten door het vooropstellen van onhaalbare productiviteitsdoelstellingen. Met die werkbaarheid gaat het de verkeerde kant op, waardoor de cijfers over langdurige arbeidsongeschiktheid op een onrustwekkende manier blijven stijgen. Wel doorprikken bovenstaande gegevens de werkgeversfabel van het bestaan van een historische handicap. De productiviteitsvoorsprong van België was 25 jaar geleden immers nog veel hoger.

De werkgevers weigeren evenwel met dat gegeven rekening te houden en blijven spreken van een loonkloof van om en bij de 10%, waarbij ze enkel de absolute uurloonkosten vergelijken zonder met de productiviteit rekening te houden.

<sup>13</sup> het 1ste cijfer wordt bekomen indien een gemiddelde uurloonkost gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau wordt berekend waarbij met de omvang van iedere sector die meegenomen wordt, rekening wordt gehouden. Het 2de cijfer geeft een gelijk gewicht aan alle sectoren.

<sup>14</sup> OESO, The future for Low-Educated Workers in Belgium, p.90

De evolutie van de productiviteit in de marktsectoren kan dus een achtergrondgegeven zijn bij de sectorale onderhandelingen in die sectoren.

## 12. Geen inhaaloperaties inzake loonaandeel mogelijk

Een faire verloning zou normaliter gelijke trend moeten houden met de productiviteitsgroei.

Sinds 1996 loopt de groei van de Belgische lonen echter 12% achter op de productiviteitsgroei. Dit betekent dat het aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde al een hele tijd een dalende trend volgt. Volgens de AMECO databank (Europese Commissie) bedroeg het loonaandeel 62.2% in 2000 en nog maar 59% in 2018. Dit is een daling van 3.2% van het BBP, of 15,5 miljard euro die minder naar de lonen van de werknemers vloeien.

De loonnormwet laat niet toe deze negatieve tendens om te buigen, want de maatstaf waaraan de loonnorm afgemeten wordt is niet de productiviteit maar de loonevolutie in de referentielanden, waarbij dan nog heel wat correcties in ons nadeel moeten toegepast worden. Omdat het loonaandeel in de referentielanden ook daalde is ons land verplicht deze negatieve tendens te volgen.

Een grondige discussie over een faire verdeling van de toegevoegde waarde dringt zich dus op.

Tussen 1996 en 2017 stegen de lonen en sociale bijdragen in ons land met 98%, de bedrijfsopbrengsten (bruto exploitatieoverschot) met 151% en de dividenden met maar liefst 216%. Uit een studie van de Nationale Bank uit 2019 blijkt dat de bedrijven de indexsprong (2015) en de verlaging van de patronale bijdragen (2016 en volgende jaren) gebruikt hebben om hun winstmarges te verhogen. Die zijn nu beduidend hoger dan het gemiddelde van de eurozone zijn. Al deze cijfers tonen aan dat de loonwet een instrument is om de lonen continu te matigen ten voordele van de winstmarges van ondernemingen. Van dit carcan, opgelegd door een wet die in strijd is met het internationaal recht, willen de vakbonden af.



## IV. Vakbondsvoorstellen voor wijzigingen van de loonnormwet

Het is dus tijd voor een grondige bezinning over de loonnormwet, vanuit een evenwichtige visie op wat de basisbestanddelen van een levenskrachtige economie zijn. Een goede loonvorming, waarbij het aandeel van de lonen in de gecreëerde welvaart terug verhoogd wordt na de stelselmatige daling van de laatste jaren, is daarvan slechts een onderdeel. Andere belangrijke elementen zijn de investeringsgraad, onderwijs en opleiding, kwaliteit van de infrastructuur, kwaliteit van de overheidsdiensten, ... Het is hoog tijd om ook die andere factoren in beeld te brengen en sterker aan te sturen, waardoor tegelijk ruimte ontstaat voor een minder verkrampde aanpak inzake loonvorming.

### 1. Evenwicht met werkgelegenheid en andere factoren die onze welvaart bepalen

Het is geen toeval dat de 'wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen' in de praktijk bekend staat als de 'loonnormwet'. Ondanks de officiële brede scope van de wet ligt de focus helemaal op het beheersen van de loonkostenontwikkeling als element van concurrentievermogen.

Er is wel een werkgelegenheidsluik maar dat blijft in de praktijk dode letter (zie III.1). Er is een aanzet om aandacht te schenken aan de opleidingsverplichting (art 6 §1), maar door het ontbreken van sancties staan de vakbonden in een zwakke onderhandelingspositie over dit thema.

Andere factoren die de concurrentiekracht bepalen, zoals investeringen, opleiding, O&O-beleid, exportmarkten... worden weliswaar beschreven in het Verslag Werkgelegenheid Competitiviteit, maar zijn allerm minst voorwerp van verplicht overleg. Art. 5 §2 suggereert enkel heel voorzichtig: "In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen." Het gaat hier dan om suggesties op interprofessioneel vlak, voor de Belgische economie in haar geheel.

Er bestaan weliswaar enkele aanzetten om bovenstaande thema's van structurele competitiviteit aan te kaarten op sector- of bedrijfsvlak, maar die zijn allemaal heel vrijblijvend.

Zo bestaat er een wettelijke verplichting om op sectoraal niveau een cao af te sluiten over innovatie met een rapportering over de situatie m.b.t. innovatie in de sector en een luik engagementen ter verbetering. Op een paar uitzondering na bleef deze verplichting dode letter, o.m. (opnieuw) wegens het ontbreken van sancties.

Het IPA 2007-2008 bevat een bepaling dat het thema 'innovatie' jaarlijks geagendeerd dient te worden op de ondernemingsraad. Onder syndicale impuls wordt hier werk van gemaakt in een aantal ondernemingen, maar de impact van deze bepaling, die van de goodwill van de sociale partners afhangt, is niet te vergelijken met het dwingend kader van de loononderhandelingen.

Voor de vakbonden is het duidelijk: we moeten af van het veel te strakke carcan van de loononderhandelingen, en het sociaal overleg over andere thema's van competitiviteit mag best een stuk dwingender, met o.m. sancties voor werkgevers of sectoren die bestaande verplichtingen aan hun laars lappen. Alleen zo kan er weer evenwicht komen in de sociale dialoog over het concurrentievermogen. Voor het thema 'voortgezette vorming' is er reeds een kader, alleen is het niet dwingend omdat sancties ontbreken. De vakbonden willen in de toekomst nagaan hoe voor andere aspecten van concurrentiekracht, zoals investeringen en innovatie economisch zinvolle doelstellingen kunnen vooropgesteld worden, mét wettelijk verankerde hefboomen die impact hebben op de bestemming van het bedrijfsresultaat om die doelstellingen ook te realiseren.

Een eerste stap is een goede monitoring van de prestaties van ondernemingen en sectoren m.b.t. alle elementen die de economische fitheid van een onderneming en een sector bepalen via een economisch scorebord of boordtabel met daarin o.m.:

- investeringen in % van de toegevoegde waarde;
- investering in innovatie als onderdeel hiervan;
- vorming: aantal werknemers dat vorming genoot, gemiddeld aantal dagen vorming per VTE werknemer, financiële inspanning voor vorming als percent van de loonmassa;



- evolutie van het bruto-exploitatieoverschot als percent van de toegevoegde waarde met specificatie van:
  - de evolutie van de winst na belastingen;
  - de winstreservatie;
  - de evolutie van dividenduitkeringen en pay-out ratio.
- evolutie van het loonaandeel, met bepaling van een minimale alarmdrempelwaarde.

Veel van deze elementen maken deel uit van de economisch-financiële informatie die bedrijven vanaf 50 werknemers aan de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk moeten verstrekken. Een voorstelling per sector geeft ook de sectorale onderhandelaars een veel ruimere achtergrondinformatie voor de collectieve onderhandelingen. Tenslotte moet een nationale boordtabel een compleet overzicht geven van de evolutie van de verdeling van de toegevoegde waarde in onze economie, met hierin:

- het loonaandeel
- de investeringen
- de gereserveerde winsten
- de uitbetaalde dividenden
- het gemengd inkomen van zelfstandigen
- de vergoedingen van bestuurders (tantièmes)

Dit laat de interprofessionele onderhandelaars toe op basis van volledige informatie te onderhandelen en laat ook de overheid toe haar sturende rol op basis van art. 14 van de Loonnormwet wanneer nodig op te nemen.

## 2. Een indicatieve loonmarge

Door de wijziging van de wet in 2017 is de loonnorm imperatief geworden. De in het IPA afgesproken norm moet worden bevestigd door een algemeen verbindend verklaarde Cao van de Nationale Arbeidsraad en bij ontstentenis door een Koninklijk Besluit, terwijl dit voorheen enkel het geval was indien de sociale partners geen akkoord konden sluiten. Cao noch KB mogen de

marge die vooraf werd bepaald door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven overschrijden.

We willen opnieuw een indicatieve marge. Een 'marge' geeft een gemiddeld richtcijfer aan voor de sectoren, waardoor sommige iets meer kunnen onderhandelen en andere iets minder. Een 'norm' daarentegen is vanuit zijn aard dwingend. Een dergelijke marge biedt meer vrijheid aan de sectorale sociale partners, zodat ze meer rekening kunnen houden met de verschillen in sectorale mogelijkheden en behoeften. Voor zo'n indicatieve loonmarge kunnen de loonkostvergelijkingen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zijn nut hebben, althans in zoverre ze een correct beeld geven i.p.v. een door de wet vertroebeld beeld. Maar ze mogen niet tot een onwerkbaar keurslijf leiden.

De ervaring van de periode voor 2017 leert dat lichte overschrijdingen in sommige sectoren of bedrijven steeds gecompenseerd werden door beperktere loonafspraken in andere sectoren.

Globaal werd de loonnorm nooit overschreden tussen 1996 en 2017:

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%	





Tussen 1996 en 2017 mochten de uurloonkosten op basis van afgesloten IPA's en de op dat ogenblik geldende inflatieverwachtingen in principe met 61% stijgen. Op basis van de afgesloten cao's en de toegepaste indexeringen stegen de uurloonkosten slechts 51%.

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 tewerkstelling te creëren of te behouden door arbeidsduurverkortings met loonbehoud.

Ook indien de loonmarge bij KB vastgelegd wordt, bij ontstentenis van een akkoord tussen de sociale partners, moet hij indicatief blijven, zodat de soepelheid om lonen te onderhandelen op basis van de economische realiteit in uiteenlopende sectoren gevrijwaard blijft.

### 3. Een correcte monitoring

Aan een reeds bestaande strakke omkadering van de loononderhandelingen door de wet van 26 juli 1996 werd door de verstrenging in 2017 een extra laag van inperkingen toegevoegd – 'sjoemelsoftware' – die de loononderhandelingen unfair maken omdat de maximaal beschikbare marge niet correct berekend wordt. Door die inperkingen uit de wet te halen, beogen we een faire uitgangspositie voor de loononderhandelingen.

#### 3.1. Afschaffing van de correctie voor de 'historische loonhandicap'

De verstrengde wet bevat een aantal mechanismen waardoor een vermeende 'historische loonkloof' (die zou bestaan hebben op 01.01.1996) stapsgewijs gedicht kan worden<sup>15</sup>.

De zoektocht in de CRB naar een zinvolle invulling van het begrip 'historische loonkloof' is geëindigd in een

<sup>15</sup> De 'historische loonhandicap' is een fetisj van de werkgevers die deze consequent gelijkstellen met de 'absolute loonhandicap', d.i. het verschil tussen de uurloonkost in B en het gewogen gemiddelde van de uurloonkost in de referentielanden, zonder met het productiviteitsverschil rekening te houden. Volgens de wet moet de CRB de historische loonhandicap bepalen.

methodologisch moeras. Het blijkt onmogelijk te zijn een juiste notie van 'uurloonkost gecorrigeerd voor reële productiviteit'<sup>16</sup> te berekenen, en die is nodig om het bestaan van een eventuele historische handicap aan te tonen.

De beste mogelijke benadering hiervan – de uurloonkost gecorrigeerd voor nominale productiviteit<sup>17</sup> – kunnen we wel berekenen. Het Technisch Verslag 2020 toont aan dat de voor nominale productiviteit gecorrigeerde absolute loonkloof of het overschot in 2019 +1.3% of -1.4% bedraagt, al naargelang de rekenmethode<sup>18</sup>. Ons land zit dus perfect op koers met de buurlanden. Gezien onze productiviteitsgroei trager evolueert dan die in de buurlanden kunnen we ook besluiten dat er in 1996 een historische loonvoorsprong, eerder dan een handicap was.

Daarom moet de correctie voor de historische loonkloof geschrapt worden in de wet.

#### 3.2. Geen correctieterm

Via de correctieterm wordt de loonkloof of het overschot uit het verleden onmiddellijk verrekend met de nieuwe maximaal beschikbare marge. Dit is problematisch, omdat zo'n correctie dikwijls ontstaat door statistische aanpassingen van economische gegevens van de laatste jaren. Door zo'n statistische aanpassing is het mogelijk dat in economisch gunstige jaren de marge helemaal weggevreten wordt. Wenselijke loonsverhogingen worden hierdoor onmogelijk. 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.

<sup>16</sup> waarbij de nominale productiviteit gecorrigeerd wordt voor het verschillende prijsniveau van de productie in de diverse sectoren in België en in de referentielanden

<sup>17</sup> waarbij gekeken wordt naar de nominale waarde in euro van de productie zonder een correctie te maken voor een verschillend prijsniveau in de referentielanden

<sup>18</sup> +1.3% (een beperkte handicap) indien het gewogen gemiddelde van de marktsectoren genomen wordt voor de verhouding 'uurloonkost gecorrigeerd voor productiviteit in B'/'uurloonkost gecorrigeerd voor productiviteit in D, Fr & NL'; -1.4% (een overschot) indien het niet-gewogen gemiddelde genomen wordt.



### 3.3. Afschaffing van de veiligheidsmarge

De veiligheidsmarge zorgt ervoor dat de loonevolutie gemiddeld minstens 0.5% achterblijft t.o.v. de referentielanden, waardoor de werkgevers permanent een competitief voordeel krijgen, betaald door de werknemers. Dit is niet te verantwoorden. Evengoed zouden de werknemers een positieve veiligheidsmarge kunnen eisen. Bovendien hebben de sociale partners in de CRB een akkoord gesloten over een methodologie die gebruik maakt van elk van de vier beschikbare bronnen en daarbij de extremen uitsluit. Dit zorgt voor een realistische inschatting van de loonkostenontwikkeling.

### 3.4. Afschaffing van het bijsturingsmechanisme indien er een overschrijding is van de loonkostenontwikkeling na 1 jaar inwerkingtreding van het IPA

Dit bijsturingsmechanisme is onwerkbaar en werd niet toegepast in de sectorale cao's van de eerste IPA-rondes onder de nieuwe wet (2017-2018 en 2019-2020).

### 3.5. In de toekomst moet met de werkelijke uurloonkost rekening gehouden worden, inclusief alle loonsubsidies.

We stellen voor de teller opnieuw op 0 te zetten in de nabije toekomst (zie 1.1.).

Voor de verdere vergelijking in de toekomst moet met alle elementen die de loonkost reëel verminderen rekening gehouden worden. Ook met de loonsubsidies en eventuele nieuwe SZ-bijdrageverminderingen. En dit voor de volle 100%. De huidige Loonnormwet laat voor de nieuwe verminderingen van de RSZ-bijdragen slechts toe de helft in rekening te brengen, terwijl geen enkele correctie wordt toegelaten voor de fiscale loonsubsidies. Volledige verrekening maakt de uurloonkostvergelijking transparanter en eerlijker.

### 3.6 Sectoren waarvoor de loonnorm niet van toepassing is bepalen niet mee de marge

De overheden hebben zich terecht niet laten inperken door de loonnorm om een meer dan gerechtvaardigde loonsverhoging aan de diverse non-profit sectoren toe te kennen. Het zou hoogst onrechtvaardig zijn dat de werknemers in de rest van de privésector (de marktsectoren) deze verhoging moeten 'betalen' door een gevoelige inperking van de marge in 2023-2024. Deze verhoging moet geneutraliseerd worden.

