

Over het algemeen zijn de Belgische lonen best wel competitief.

België kent het systeem van automatische indexering terwijl onze buurlanden de lonen aanpassen aan de inflatie via onderhandelingen. Bij hoge inflatie stijgen onze lonen daarom sneller. En dus kwam er in 1996 een loonnormwet. In 2017 werd die gevoelig verstrengd, zodat er amper onderhandelingsmarge overblijft. Het resultaat: de lonen in de privésector kunnen per cao slechts 0,4 procent opslaan. Die kleine marge heeft ook gevolgen voor ambtenaren.

LOONNORMWET MOET

Om de twee jaar onderhandelen werkgevers en vakbonden met elkaar. Het resultaat is een IPA – Interprofessioneel Akkoord – dat de loon- en arbeidsvoorwaarden voor iedereen in de privésector vastlegt. Loonopslag is zowat het belangrijkste deel van die onderhandelingen. Door de loonnormwetgeving uit 1996 én de verstrenging ervan in 2017 is de onderhandelingsmarge bijna helemaal weg. Tot 0,4 procent om precies te zijn. Minder mag, meer absoluut niet.

Waarom stijgen onze lonen zo traag?

De loonnormwet is er gekomen omdat onze lonen in tijden van snelle inflatie vlugger stegen dan in onze buurlanden. Die hoge lonen zouden bedrijven ervan weerhouden zich hier te

vestigen. De wetgeving moest er dus voor zorgen dat de lonen niet sneller stegen dan de loonstijging in de buurlanden. Maar die berekening rammelt langs alle kanten, door politieke kunstgrepen die dateren van de regering Michel.

Het begint al met loonsubsidies die bedrijven van de overheid krijgen. Die waren in 2019 goed voor 8,4 miljard euro. Kort gezegd: dat bedrag aan loon moesten onze bedrijven niet zelf betalen. Maar ... we mogen er geen rekening mee houden in de onderhandelingen over de lonen.

De loonnormwet verbiedt ook om rekening te houden met de taxshifts die de vorige regering invoerde. Daardoor

OP DE

TEKST
Timothy Puype

daalde het officiële tarief van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid van 33 naar 25 procent. Het leverde de bedrijven nog eens 2,8 miljard euro op. De regering Michel beloofde 'jobs, jobs, jobs', maar onderzoek toonde aan dat vooral aandeelhouders er beter van werden.

En dan is er nog de productiviteit. Belgen zijn productiever dan onze buurlanden. Lees: we verzetten per uur meer werk en leveren dus ook meer op. Maar ook daar mag je geen rekening mee houden volgens de loonnormwet.

ACV vindt trouwens dat er ook nog andere zaken meespelen als je landen vergelijkt, zoals de ligging – België ligt centraal en is dus perfect als uitvalsbasis –, de infrastructuur, de aanwezigheid van geschoolde werknemers en mogelijke samenwerkingen met andere bedrijven en onderzoeksinstellingen. Troeven waar België stuk voor stuk mee kan uitpakken.

Te strak keurslijf

Alles samen zorgt dat ervoor dat privébedrijven dit jaar niet meer dan 0,4 procent opslag mogen geven boven op de normale indexatie. Ook bedrijven die tijdens de coronapandemie

goed hebben gepresteerd, mogen geen extra inspanning doen voor hun personeel. Tenzij met typische Belgische kaartenhuisjes: een eenmalige coronapremie van 500 euro of consumptiecheques. Maar dat is geen duurzame loonopslag.

Voor loontrekkenden gelden dus grote beperkingen. Nochtans is er in de loonnormwet voorzien dat aan andere inkomens een gelijkwaardige inspanning kan gevraagd worden. Denk aan inkomsten uit dividenden. Maar de wetgeving en praktijk liggen mijlenver uit elkaar. Dit mechanisme is sinds 1996 nog geen enkele keer ingezet. Een politieke keuze: de grote vermogens worden met rust gelaten.

Wat wil ACV?

Er moet veel meer vrijheid in de onderhandelingen komen, zoals het internationaal arbeidsrecht vraagt. In België zijn die onderhandelingen zo sterk afgebakend, zelfs beperkt, dat we vinden dat die conventie gewoon niet wordt nageleefd. De loonnorm moet indicatief worden, in plaats van te werken met een maximum-tarief. In de ene sector is er meer marge dan in de andere.

Sommige bedrijven hebben heel goed geboerd tijdens de coronapandemie, andere niet. Waarom hangen ze dan allemaal vast aan 0,4 procent?

Waarom is dit belangrijk voor openbare diensten?

De loonnorm is gemaakt voor de privésector. Maar als de overheid aantrekkelijk wil blijven, moet ze de loonevoluties in de privésector wel volgen. Enkel zo kan ze concurrentiële lonen bieden. Dat is echter geen automatisme en vaak verandert er dus niets bij de openbare diensten. Als de loonspanning te groot wordt, kan ACV Openbare Diensten eisen om ook de lonen van de ambtenaren op te trekken. Als de lonen in de privésector evenwel kunstmatig onder een stolp geplaatst worden, is het veel moeilijker om in de overheidssector een loonsverhoging te onderhandelen.

SCHOP