DE LOONKRANT

ALS HET WAT MEER MAG ZIJN

15 MAART 2021

“Nooit heb ik zo”n drukke periode meegemaakt”

Liselotte Vermeulen, Lidl

“Sinds het uitbreken van de pandemie hebben wij heel wat werk bijgekregen. Er zijn meer klanten, de rekken werden leeggeplunderd en we moesten extra shifts draaien om ze weer aangevuld te krijgen. Nooit heb ik zo”n drukke periode meegemaakt. Mensen kunnen niet meer op restaurant gaan. Het is dan ook logisch dat we meer voeding verkopen. Om het allemaal te kunnen bolwerken moeten we extra flexibel zijn. Bovendien stonden wij constant in de vuurlinie. En ook nu blijft het moeilijk werken, met de anderhalve meter en de mondmaskers. Daar mag iets tegenover staan.”

“Vooral de werknemers hebben zich flexibel opgesteld”

Joeri Kerremans, Novartis

“Ook los van corona zijn mensen ziek of hebben ze gezondheidsproblemen. Daarom is het belangrijk dat wij met de farmasector zijn blijven draaien. De omstandigheden zorgden wel voor extra prestatiedruk. Dankzij overleg was het veilig werken, ondanks de steeds veranderende maatregelen. Niet alleen Novartis, maar vooral de werknemers hebben zich flexibel opgesteld. Want door corona was het een hele puzzel om alle diensten te bemannen. Personeelsleden moesten vaak van afdeling veranderen. Maar ook thuis was het niet altijd evident om de quarantaine van familieleden streng op te volgen of in opvang voor de kinderen te voorzien om toch maar te kunnen blijven werken.”

“De emmers verf werden zelfs gehamsterd”

Omar Aouled, AkzoNobel

“Corona heeft ons nooit weggehouden van de werkvloer. Integendeel, we hebben het voorbije jaar net extra zaterdagen en avonden gewerkt. De mensen die thuis in lockdown zaten, begonnen natuurlijk aan hun lange lijst met klusjes. De vraag naar verf was zo groot dat wij en de doe-het-zelfwinkels niet konden volgen. De emmers verf werden zelfs gehamsterd, net zoals wc-papier. Het was dus een vrij stressvolle periode. En het gaat trouwens nog steeds door. Vorige maand hebben we 1,8 miljoen liter verf gemaakt. Eigenlijk heeft AkzoNobel heel veel geluk gehad met corona. Maar vooral omdat iedereen toch is blijven werken, ondanks alle angst voor corona.”

0,4% opslag, een schamele blijk van waardering

Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en de bedrijfswereld over loonopslag. Die onderhandelingen zitten nu echter muurvast. Werkgevers blijven vasthouden aan een zeer beperkte loonsverhoging van maximaal 0,4%. Ze beroepen zich hiervoor op de loonnormwet van de regering Michel uit 2017. Een wet waarvoor ze zelf de pen vasthielden en die vol sjoemelsoftware zit. In ruil voor die schamele 0,4% vragen ze ook nog meer flexibiliteit en harder werken door meer overuren en slechter betaald nachtwerk. Die 0,4% is te weinig, zeker in sectoren waar het de voorbije maanden wel goed ging. Dat was in veel gevallen alleen mogelijk door de grote inzet van de werknemers. Helaas is die inzet blijkbaar niet meer waard dan een loonsverhoging van netto omgerekend twee broden per maand. Veel mensen leden de voorbije maanden ook inkomensverlies. Zij kunnen wat meer loonopslag echt wel goed gebruiken. Mensen die wat meer te besteden hebben, dat is trouwens ook goed voor de economie.

ALLES OVER JE LOON **2-3** | HOGERE LONEN ZIJN CRUCIAAL **6** | VOORUITGANG VOOR IEDEREEN **8**

ACV ABVV Samen sterk

ALLES OVER JE LOON

Wanneer moet loon op je rekening staan? De index, hoe werkt dat eigenlijk? Welke vervoerskosten kun je terugbetaald krijgen? En heb je recht op een eindejaarspremie? Hier vind je alvast de belangrijkste vuistregels.

Tijdstip

Je loon krijg je ten laatste op de vierde werkdag die volgt op de maand waarin je gewerkt hebt op je bankrekening. Het arbeidsreglement in jouw onderneming of instelling kan een andere termijn bepalen. Je loon moet in principe overgeschreven worden op jouw bankrekening. Uitzonderingen hierop zijn beperkt tot seizoens- en gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw en de werknemers uit de diamantsector. Voor arbeiders moet het loon minstens tweemaal per maand betaald worden. Tussen de momenten van uitbetaling mogen maximaal 16 dagen zitten. Meestal is de eerste betaling een voorschot en de tweede betaling de definitieve loonafrekening van de voorbije maand. Voor bedienden en kaderleden moet het loon minstens elke maand betaald worden.

Hoeveel

De onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden vinden plaats in het paritair comité van je sector. Daarin zitten afgevaardigden van werkgeversorganisaties en van de vakbonden. In België zijn er ongeveer 180 PC"s. De akkoorden die in een paritair comité afgesloten worden, zijn wettelijk afdwingbaar voor elke onderneming die tot die sector behoort. Iedere sector maakt eigen afspraken rond het (minimum) loon. Deze collectieve afspraken zorgen ervoor dat voor iedereen dezelfde regels en rechten gelden. Uiteraard kunnen hogere lonen onderhandeld worden in jouw onderneming en op die manier krijg je betere lonen voor de werknemers.

In België kennen we ook een gewaarborgd interprofessioneel minimumloon. Dat betekent dat men in geen enkele sector of onderneming minder loon mag betalen dan dit vastgestelde bedrag. Meer betalen mag uiteraard wel. In de meeste sectoren zijn extra afspraken over het minimumloon gemaakt. Het interprofessioneel minimumloon per maand (bruto) bedraagt voor een voltijdse baan:

- Vanaf 18 jaar: 1.625,72 euro
- Vanaf 19 jaar met 6 maanden dienst (anciënniteit): 1.668,86 euro
- Vanaf 20 jaar met 12 maanden dienst (anciënniteit): 1.688,03 euro

Bruto-netto

Het brutoloon dat op je loonbrief staat, is niet het bedrag dat op je bankrekening komt. Van dit brutobedrag worden automatisch een aantal zaken afgehouden. Wat je overhoudt is je nettoloon.
Van je loon gaan de bijdragen aan de sociale zekerheid af. Met deze bijdragen wordt de sociale zekerheid gefinancierd. Die zorgt dat je toch een inkomen hebt als je ziek of werkloos wordt, tijdkrediet opneemt, op pensioen gaat,… Daarnaast zorgt de sociale zekerheid ook voor de financiering van de gezondheidszorg. Zo behoedt de sociale zekerheid heel veel Belgen van armoede. Er wordt van je loon een persoonlijke bijdrage ingehouden. Dit is 13,07 % van je brutoloon. Dit kan minder zijn als je loon in de buurt komt van het minimumloon. Naast jouw persoonlijke bijdragen betaalt de werkgever ook een werkgeversbijdrage. Controleer zeker of je werkgever je werk als loontrekkende aangeeft. Wie in het zwart werkt, bouwt geen pensioenrecht of recht op werkloosheidsuitkering op.
Naast een bijdrage voor de sociale zekerheid,

en diensten. In de jaren 1990 werden tabak, alcoholische dranken, benzine en diesel uit de indexkorf gehaald. Sindsdien spreekt men van de gezondheidsindex.

De automatische aanpassing van de lonen aan de index is niet bij wet maar via sector cao"s geregeld. Daarom wordt de indexering niet voor iedereen op hetzelfde moment doorgevoerd. Dat verschilt van sector tot sector.

wordt ook bedrijfsvoorheffing ingehouden van je brutoloon. Deze bedrijfsvoorheffing is een voorschot op je belastingen.

De index

Lonen worden automatisch geïndexeerd. Dat betekent dat ze aangepast worden aan de stijgende levensduurte. De index wordt bepaald op de indexkorf. Deze korf bevat ongeveer 1000 producten

Vervoerskosten

Maak je gebruik van het openbaar vervoer, dan heb je in de privésector recht op een vergoeding van je werkgever (cao 19). De vergoeding is forfaitair of kan volledig terugbetaald worden. Bijvoorbeeld via een derdebetalersovereenkomst tussen je werkgever en de vervoersmaatschappij, dan moet je zelf niets betalen voor je treinabonnement. Al jaren stijgen de prijzen van het openbaar vervoer. De terugbetaling door de werkgever evolueert niet mee. Sinds 1 juli 2020 wordt ook de eerste vijf kilometer vergoed. Wie met de wagen komt, krijgt doorgaans ook een vergoeding. Dat wordt binnen je sector of bedrijf geregeld. Vraag dat zeker na. Ook fietsvergoedingen komen meer en meer voor in sectoren of bedrijven. Vraag dat zeker na.

Eindejaarspremie

Je hebt recht op een eindejaarspremie als dat zo bepaald is in je sector, onderneming, individuele arbeidsovereenkomst of als er een belofte is van je werkgever om die uit te betalen. Een eindejaarspremie is een vorm van loon waar belastingen op betaald worden. Je kunt de eindejaarspremie ontvangen als dertiende maand of vast bedrag. Bij ontslag, heb je in de meeste gevallen recht op het reeds opgebouwde deel van je eindejaarspremie. Ook als uitzendwerknemer heb je recht op een eindejaarspremie, als je minstens 65 dagen of 494 uren gewerkt hebt tijdens de referentieperiode van 1 juli tot 30 juni, tewerkgesteld via één of meerdere uitzendkantoren.

Overuren

Je maakt in principe overuren als je meer dan negen uur per dag of veertig uur per week aan de slag bent. Heel vaak zijn hier afspraken voor binnen je bedrijf of sector. Maak je overuren, dan heb je recht op overloon. In de meeste gevallen moet het met inhaalrust gecompenseerd worden. Je kunt sinds 2017 ook "vrijwillige overuren" maken. Hiervoor moet je een geschreven overeenkomst met je werkgever hebben. Elke werknemer kan de inhaalrust van 91 overuren per kalenderjaar laten uitbetalen in plaats van deze effectief op te nemen. Dit is een keuzerecht voor de werknemer: de werkgever kan dat niet verplichten.

Extralegale voordelen

Extralegale voordelen zijn vergoedingen die je, naast je loon, van je werkgever kunt krijgen voor het werk dat je levert. Jouw voordeel is een verhoogde koopkracht. Nadeel is wel dat deze minder opleveren voor de sociale zekerheid en dat je ook minder rechten, zoals pensioenrechten, opbouwt. Ook bij ziekte en ongeval worden extralegale voordelen meestal niet meegeteld in de berekening van uitkeringen. Of je recht hebt op maaltijd- en ecocheques hangt af van de sector en het bedrijf waar je werkt. Vraag dat zeker na. Heb je er recht op, dan krijg je per gepresteerde werkdag één maaltijdcheque van maximaal acht euro. Ze bestaan enkel nog in elektronische vorm. Of je recht hebt op een aanvullend pensioen hangt af van de sector of bedrijf waarin je werkt.

Sommige werknemers krijgen een bedrijfswagen. Je kunt overwegen om die in te ruilen voor een mobiliteitsbudget, dat duurzame vervoermiddelen aanmoedigt.

WERKEN EN TOCH AMPER RONDKOMEN

Momenteel leeft 5% van de Belgen die werken in armoede: hun loon volstaat niet om rond te komen. In 2020 was ongeveer een kwart van alle Belgen (werkend en niet-werkend) financieel niet in staat om een onverwachte uitgave te doen. 5,7% van hen had niet de financiële capaciteit om hun rekeningen op tijd te betalen. 20% van de Belgen kon zich geen week vakantie veroorloven. Dat is een harde realiteit.

Op het eerste zicht zou je zeggen dat het er allemaal nog niet zo slecht uitziet. In 2018 lag het gemiddelde loon in de privésector op 3.627 euro. Het mediaanloon (het loon dat zich in het midden van de loonverdeling bevindt) bedroeg 3.361 euro. Dat mediaanloon is een betere referentie omdat enkele toplonen het gemiddelde naar boven toe trekken. Maar die lonen zeggen niet alles. Er zijn tienduizenden werknemers met kwetsbare contracten en dus dito lonen. En vrouwen zijn nog altijd sterker vertegenwoordigd in de lagere loonklassen. Er is nog altijd een hardnekkige loonkloof V/M waarbij vrouwen 23,1% minder verdienen dan mannen.

Minder dan 2.300 euro voor de ene, 2,46 miljoen euro voor de andere

Wat is in België een laag loon? Om echt te kunnen leven, en niet enkel over-leven, is een inkomen van 2.300 euro bruto een minimum. Het is het inkomensniveau waarbij je geen schulden moet aangaan om doodgewone uitgaven te kunnen doen voor jou en je gezin. Volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft ongeveer drie op de tien Belgen een maandinkomen dat lager ligt dan 2.300 euro bruto.

In de coronacrisis werd de maatschappelijke waarde van onze jobs en sectoren echt duidelijk gesteld. Plots werden sectoren waar eerder amper naar werd omgekeken, bestempeld als essentieel. Denk maar aan de zorgsector, de schoonmaaksector, winkelsector… En toch zijn dat de sectoren met de laagste lonen.

Als we spreken over lage lonen, dan wil dat zeggen dat er ook hoge lonen zijn. Zo verdiende in 2019 wie aan de top staat van een Bel-20 bedrijf gemiddeld maar liefst 2,46 miljoen euro. Dat is zelfs 30% meer dan het jaar voordien. Fijne onderhandelingsmarge, niet?

De fundering van onze lonen: de index en het minimumloon

Zonder de index zou onze koopkracht in vrije val gaan naarmate de prijzen stijgen en alles duurder wordt. De automatische loonindexering is dus superbelangrijk en moet absoluut behouden blijven.

Ons minimumloon is al jaren veel te laag. Het bedraagt amper 9,87 euro per uur, oftewel 1.625 euro per maand. Om vandaag waardig te kunnen leven, zoals de getuigenissen hieronder aangeven, is minstens 2.300 euro per maand nodig (of 14 euro per uur). En het wordt nog erger. Het minimumloon wordt steeds minder waard. Als je de vergelijking maakt met het mediaanloon (loon dat in het midden van de inkomensverdeling ligt) dan zie je dat het verschil alsmaar groter wordt. In de rest van de OESO-landen is er de omgekeerde beweging: minimumlonen komen er steeds dichter in de buurt van het mediaanloon. Bij ons wordt de kloof groter.

Leven van een minimumloon, wat betekent dat?

Amandine Staelens, werkt met dienstencheques

"Dat betekent dat je moet kiezen wanneer je je rekeningen betaalt. Het is niet leuk om te denken dat ik deze maand dit ga betalen en de volgende maand dat en misschien binnen 2 maanden dat… Met minder dan 14 euro betekent dit dat je je kinderen moet vertellen dat ze tot volgende maand moeten wachten om een nieuwe broek of trui te kopen. En als het de volgende maand nog steeds niet goed gaat, moet je wachten op het vakantiegeld of de dertiende maand... En de kleinste tegenslag, wordt meteen een ramp. Ik ben het echt moe om te werken enkel om te overleven en de rekeningen te betalen."

Cyndel Vandemaele werkt bij Media Markt

"Bij Mediamarkt halen we de 2.300 euro bruto/maand niet. Ik heb dan nog het geluk dat ik een partner heb waardoor ik er financieel niet alleen voor sta. Ik ben moeder van een zoontje van 2,5 jaar oud en ik heb net besloten om 4/5 de te gaan werken zodat ik wat meer van mijn gezinsleven kan genieten. Dit is een keuze die wij ons kunnen veroorloven omdat wij het financieel "op ons kunnen nemen" aangezien wij met z'n tweeën zijn. Maar dat is niet voor iedereen het geval. Een collega vertelde me eens dat ze ervan droomt haar werkuren te kunnen verminderen. Maar ze woont alleen en kan zich dat niet veroorloven."

FOTO BELGA IMAGES

HOE DE LOONNORMWET DE BOEL BELAZERT

Om de twee jaar onderhandelen werkgevers en de vakbonden over een interprofessioneel akkoord (IPA). Dat bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden voor iedereen die in de privésector werkt. Een zeer belangrijk onderdeel van deze onderhandelingen zijn de afspraken over mogelijke loonopslag. De loonnormwet van de regering-Michel uit 2017 laat door allerlei kunstgrepen echter nog nauwelijks marge voor opslag. En ze legt een veel te strak kader op aan de onderhandelaars in de sectoren en de bedrijven.

Op basis van de verwachte loonevolutie in onze buurlanden, berekent de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) voor de start van IPA-onderhandelingen de "maximaal beschikbare loonmarge". Die zegt hoeveel de lonen de komende twee jaar maximaal mogen stijgen. Maar met die berekening is van alles mis. Door de politieke kunstgrepen van de regering Michel in de loonnormwet kunnen de lonen nauwelijks stijgen.

De productieve Belg

De loonnormwet berekent hoeveel een werkuur kost, maar niet hoeveel het opbrengt. Dat is in België nochtans gemiddeld meer dan in de onze buurlanden. Want Belgen zijn zeer productieve werkers. En zorgen per gewerkt uur dan ook voor veel opbrengst. De loonnormwet houdt hier echter geen rekening mee. De vergelijking van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) voor de Belgische "uurloonkost in verhouding tot de productiviteit" met die van Frankrijk, Nederland en Duitsland toont dat we inzake productiviteit in 2018 een voorsprong hadden van 1.1%. In 2019 bedroeg die voorsprong zelfs 1.4%.

Belgen zijn ook steeds productiever gaan werken. Een faire verloning zou normaliter gelijke trend moeten houden met die productiviteitsgroei. Sinds 1996 lopen de Belgische lonen echter 12% achter op de productiviteitsgroei.

Miljarden loonsubsidies niet in rekening gebracht

De loonwet houdt geen rekening met loonsubsidies die bedrijven van de overheid krijgen. Die waren in ons land in 2019 goed voor 8.4 miljard euro. Dat betekent dat de bedrijven dat bedrag aan loon in realiteit niet zelf moesten betalen. Maar daar mogen we in de onderhandelingen geen rekening mee houden. Voor het bepalen van de loonmarge in vergelijking met de buurlanden doet men alsof de bedrijven wel die 8.4 miljard zelf moeten betalen.

De loonnormwet verbiedt ook om rekening te houden met de taks shift die de vorige regering doorvoerde. Door die taks shift daalde het officiële (maar door kortingen in de praktijk lagere) tarief van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid van 33% naar 25%. Dat leverde de bedrijven 2,8 miljard euro op die ze in eigen zak mochten steken. Volgens de regering Michel ging dat "jobs, jobs, jobs" opleveren. Wetenschappelijke onderzoek toonde aan dat dat geld niet naar extra jobs ging, maar naar extra opbrengst voor de aandeelhouders. Die 2,8 miljard euro moeten bedrijven niet betalen, want ze wordt wel aangerekend om de marge voor loonsverhoging laag te houden.

Opleiding en innovatie

De loonnormwet legt de focus helemaal op loonmatiging. Het is duidelijk dat ons land die strijd echter nooit kan winnen van de lageloonlanden. Concurrentievermogen of een sterke economie gaat ook over veel meer. We moeten het hebben van het hoge scholingsniveau van werknemers. En innovatieve producten. In de loonnormwet zit een aanzet om werk te maken van meer opleiding, maar door het ontbreken van sancties blijft dit dode letter. Ook over investeringen en onderzoek en ontwikkeling komt de loonnormwet niet verder dan wat vrijblijvende bepalingen.

Een veel te strak maatpak

De loonnormwet werd vanaf 2017 ook op andere punten strenger gemaakt: zo is vanaf 2017 de onderhandelingsmarge voortaan een maximum waar niet kan van worden afgeweken, op straffe van hogere boetes voor de bedrijven die dat wel zouden doen. De 0,4% die men de werknemers nu wil doen slikken zou dus voor alle sectoren en bedrijven gelden, ook voor die sectoren en bedrijven die het zeer goed doen of herstellende zijn. Het klopt inderdaad dat corona veel bedrijven heeft getroffen, maar dat geldt niet voor alle bedrijven. Er zijn er die hoge winsten bleven maken.

Andere inkomens buiten schot

De loonnormwet legt aan het inkomen van loontrekkenden grote beperkingen op. In de wet is ook voorzien dat aan andere inkomens een gelijkwaardige inspanning kan gevraagd worden, het fameuze artikel 14. Het gaat dan bijvoorbeeld om inkomsten uit dividenden. Maar wet en praktijk liggen mijlenver uit elkaar. Sedert de invoering van de loonnormwet in 1996 is op geen enkel moment artikel 14 ingeroepen om onze economie te ondersteunen.De politieke keuze is duidelijk: alleen de kleine man en vrouw moet op de tanden bijten. Wie veel geld heeft, daar wordt niets aan gevraagd.

HOGERE LONEN ZIJN CRUCIAAL VOOR DE BELGISCHE ECONOMIE

***"Te sterke loonsverhogingen zorgen ervoor dat Belgische bedrijven worden weggeconcurreerd door onze buurlanden, dus moet de loonvorming strikt aan banden worden gelegd".* Het is een riedeltje dat de afgelopen jaren dominant is geworden, met als hoogtepunt de hervorming van de loonnormwet in 2017. Sindsdien is het onmogelijk geworden om nog degelijke loonstijgingen te onderhandelen. Zogezegd in het belang van onze economie en competitiviteit. Maar meer en meer wetenschappelijke bevindingen wijzen er op dat de loonnormwet een negatieve impact heeft op de prestaties en het concurrentievermogen van de Belgische economie. In plaats van werknemers onder druk te zetten, moet de lonen worden verhoogd. Dat zou bedrijven ook aanzetten tot meer productiviteit.**

Ten eerste zorgt het jarenlange beleid van loonmatiging ervoor dat de koopkracht van werknemers niet meer toeneemt. Het laatste decennium zijn de reële lonen (dat is wat je werkelijk kan kopen met je loon) in België niet meer gestegen, met zelfs periodes waarin de reële lonen daalden. Ongeveer de helft van alle bestedingen in België wordt gedaan door gezinnen. Dit is meer dan het dubbele van wat bedrijven investeren en meer dan het dubbele van wat de overheid besteedt. Dus hetgeen gezinnen consumeren vormt de belangrijkste motor van de binnenlandse vraag. Anders gezegd, onze koopkracht is de belangrijkste motor van de economie. Het feit dat de economische groei in België onder de regering-Michel lager was dan het EU-gemiddelde, is dan ook een rechtstreeks gevolg van de loonmatiging.

Als we willen vermijden dat België opnieuw achter blijft in de uiterst belangrijke jaren van economisch herstel die eraan komen, moeten we zeker zijn dat de gezinnen over voldoende koopkracht kunnen beschikken. Met de huidige loonnormwet is dat echter niet mogelijk.

Te zwakke productiviteitsgroei

Ten tweede dient het concept competitiviteit herbekeken te worden. Om competitief te blijven moet onze economie een aantal voordelen op buitenlandse ondernemingen hebben. Dan denken we in de eerste plaats aan innovatie. België is nog altijd een van de meest productieve landen ter wereld. De wet van 1996 vermindert echter ons voordeel omdat die wet enkel op loonmatiging is gebaseerd. De productiviteitsgroei in onze buurlanden is dubbel zo groot als bij ons. In de OESO zelfs gemiddeld drie keer zo groot. Inzake werkdruk hebben we de grens bereikt. Meer kan er van de werknemers niet gevraagd worden. Productiviteit mag ook niet langer een doel op zich zijn. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat hoge lonen de productiviteit vergroten, want ze stimuleren ondernemingen om te investeren in technologieën die de arbeidsproductiviteit versterken, waardoor er per uur meer geproduceerd kan worden.

Negatieve spiraal

Door deze verregaande vorm van loonmatiging en een negatieve spiraal van lagere lonen, dreigen we onze voorsprong te verliezen. De productiviteitsontwikkeling vertraagt en de gezinnen hebben minder koopkracht wat de (lokale) economie niet ten goede komt. De wet van 1996 lijkt dus enkel een negatieve impact op onze economie te hebben.

Bovendien toont corona aan dat het begrip productiviteit niet op dezelfde manier kan worden toegepast in bijvoorbeeld de sector van de non-profit. Die jobs moeten aantrekkelijker gemaakt worden door hogere lonen en minder werklast door meer personeel.

De situatie kan niet beter worden samengevat dan met de woorden van professor Paul De Grauwe (London School of Economics) in een opiniestuk in De Morgen: *"De wet van 1996 is gebaseerd op een verouderde economische opvatting die het moet weten van kostendrukking. Die leidt tot een negatieve spiraal van lage lonen en onaantrekkelijke jobs. We kunnen ons beter bevrijden van dit ouderwetse economisch paradigma en de loonnorm in de prullenmand gooien."*

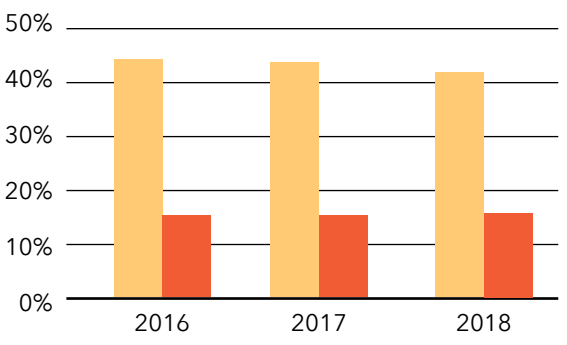
FOTO DAVID TAQUIN

WIJ ONDERHANDELEN OOK VOOR WIE NIET (MEER) WERKT

Je loon is meer dan wat je maandelijks op je rekening gestort krijgt. Ook je socialezekerheidsrechten zoals pensioen, ziekte- en werkloosheidsuitkeringen maken deel uit van je loonpakket. Soms spreekt men van "uitgesteld loon". Het is loon dat je niet maandelijks ontvangt, maar dat je "uitgesteld" ontvangt als er zich een "sociaal risico" voordoet. Denk aan ziek worden, je werk verliezen of ouderdom.

Tijdens de grillen van het leven en de dips van de economie kan je rekenen op de sociale zekerheid om je inkomen op peil te houden. De coronapandemie maakte dit overduidelijk. In 2020 konden maar liefst 1 miljoen werknemers rekenen op uitkeringen tijdelijke werkloosheid. Enkel dankzij onze sociale bescherming konden vele Belgen het hoofd boven water houden. Maar het systeem bewijst ook zijn nut in normalere tijden. Zonder de sociale zekerheid zou 42,50% van de Belgen in armoede leven. Kortom, het aanvullend loonvoordeel genaamd sociale zekerheid verkleint met 65% je risico om ooit in armoede te leven.

Figuur:
Armoederisico voor en na herverdeling



(Bron: OESO - 2019)

Goed brutoloon is belangrijk voor later

Deze loononderhandelingen gaan dus niet enkel over directe opslag, maar ook over bijkomende sociale rechten. Hogere brutolonen vertalen zich automatisch in extra middelen voor de sociale zekerheid. Je brutoloon nu bepaalt je later pensioen, net als je uitkering bij werkloosheid of ziekte. Omgekeerd, lage (bruto)lonen achtervolgen je doorheen je levensloop. Voor vrouwen bijvoorbeeld vertaalt de loonkloof zich uiteindelijk in een echte canyon bij pensionering. Verdienen mannen om en bij de 20% meer dan vrouwen, dan loopt de pensioenkloof op tot zowat 30%.

Het belang van het brutoloon verklaart waarom vakbonden ijveren voor opslag in bruto en niet in netto. Bedrijfswagen, fietsvergoeding, maaltijdscheques, het is fijn voor wie het krijgt, maar het is letterlijk van geen tel voor je sociale rechten. Je later pensioen stijgt er met geen eurocent door, noch je latere ziekte- of werkloosheidsuitkering. Om dezelfde reden bekijken vakbonden de zogenaamde "cafetariaplannen" met argusogen. De laatste jaren zijn stelsels waarbij werknemers zelf deels hun loonpakket samenstellen populair, vaak in netto-verhogingen waardoor je minder socialezekerheidsrechten opbouwt. Dat is belangrijk om weten wanneer men keuzes moet maken.

Welvaartsenveloppe

In de jaren 1980 en 1990 bleven de pensioenen en uitkeringen ver achter op de evolutie van de lonen. Via de Welvaartsenveloppe hebben de vakbonden dat weten te keren, al is er nog altijd een lang stuk van de weg af te leggen. De Welvaartsenveloppe, die staat voor een budget van 713 miljoen euro, zorgt ervoor dat opslag voor de werkenden doorsijpelt naar werklozen, zieken en gepensioneerden.

Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en werkgevers over de besteding van deze welvaartsenveloppe. Voor 15 september van elk even jaar moeten de sociale onderhandelaars de regering adviseren over de besteding van het budget. Voor de komende twee jaren is 625 miljoen euro voorzien voor hogere vervangingsuitkeringen en 88 miljoen euro voor de sociale bijstand (het leefloon bijvoorbeeld). De vakbonden willen de middelen prioritair inzetten voor de verhoging van de laagste uitkeringen, om zo de strijd tegen de armoede kracht bij te zetten. De werkgevers weigerden echter een gezamenlijk advies naar de regering te formuleren binnen de wettelijke termijn. Op die manier raakt de discussie over opslag verwikkeld met de onderhandelingen over de welvaartsenveloppe. Het is een slinkse manier van de werkgevers om de onderhandelingspositie van de vakbonden te verzwakken. Ze hopen dat de syndicale organisaties akkoord zullen gaan met een bescheiden opslag omdat anders de verhoging van de uitkeringen niet zouden doorgaan. Kortom, ze trachten de werkenden uit te spelen tegen de inactieven. Het is chantage op kap van de allerzwaksten in onze samenleving. De vakbonden willen dat de discussie over de welvaartsenveloppe los staat van het interprofessioneel akkoord.

©GHELEYNE BASTIAEN

©GHELEYNE BASTIAEN

VOORUITGANG —VOOR— IEDEREEN!

Deze loonkrant geeft jou een overzicht van alles wat met jouw loon te maken heeft. Hoe worden lonen gevormd? Hoe belangrijk is het collectief overleg daarbij? Wat is de betekenis van een Interprofessioneel Akkoord daarin?

Vandaag stellen wij vast dat het overleg met de werkgeversorganisaties over jouw loon, heel moeilijk verloopt.

ABVV, ACV en ACLVB willen een interprofessioneel akkoord voor dit en volgend jaar. Voor ons is zo"n akkoord belangrijk omdat het toelaat dat de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers er op vooruit gaan. Van werknemers in de kleine bedrijven tot die in de hele grote. Iedereen kan dus van de voordelen genieten.

Dit is wat wij vragen:

1. Dat er een **goed loonakkoord** komt, d.w.z.:
   - **Een indicatieve loonnorm om de lonen te kunnen verhogen.**
   - Een substantiële **verhoging van de minimumlonen en lage lonen**, met name door een solidaire bijdrage van alle werkgevers.
   - En ook dat er goede afspraken komen over **werkbare loopbanen** en over het **einde van die loopbaan** (landingsbanen, SWT).

2. Dat de foute en onrechtvaardige **loonnormwet wordt aangepast.**
   Deze wet verbiedt om rekening te houden met alle voordelen, kortingen en subsidies die werkgevers krijgen. Het resultaat zijn cijfers die getrukeerd zijn. Het is als een thermometer die niet juist meet. En hij legt een te strak kader op aan de onderhandelaars in de sectoren en de bedrijven.

ACV ABVV Samen sterk