



Lonen:

***nieuw wettelijk kader
voor onderhandelaars***

ABVV

Samen sterk

***Lonen:
nieuw wettelijk kader
voor onderhandelaars***

Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

NL-FR

Cette brochure est également disponible en français. www.fgtb.be

Inhoudstafel

■	Voorwoord	5
■	1. Context	6
	1.1. Lonen zijn geen kosten	6
	1.2. De lonen zijn niet te hoog	6
■	2. Hoe worden de lonen vastgelegd?	9
	2.1. De basis: indexering en minimumlonen	9
	2.2. De piramide	10
■	3. De oorspronkelijke wet van '96	13
	3.1. Het principe	13
	3.2. Het mechanisme	15
■	4. De gewijzigde wet van '96	17
	4.1. De intentie	17
	4.2. De wijzigingen	18
	4.3. Wat is er niet veranderd?	21
■	5. De gewijzigde loonwet in de praktijk	23
	5.1. Onderhandelingen IPA '17-'18	23
	5.2. Vastleggen loonnorm '17-'18	23
■	6. Invulling loonnorm '17-'18	25
■	7. Controle en sanctie	29
■	8. Tips voor onderhandelaars	31
■	9. Besluit	35

Voorwoord

Deze brochure duidt hoe de lonen in België gevormd worden. Wat zijn de basisprincipes? Welke overlegniveaus spelen een rol? Wat zegt de wet? Wat kunnen onderhandelaars in sectoren en bedrijven betekenen?

In eerste instantie gaan we in op de context waarbinnen de Belgische loonvorming zich afspeelt. Aansluitend lichten we het wettelijk kader toe: de piramide van de Belgische loonvorming. In een volgend deel (hoofdstuk 4) gaan we dieper in op de recente wijziging van de wet van '96, de 'loonnormwet'. We overlopen in dit juridisch luik alle wijzigingen in detail.

Het tweede deel (hoofdstukken 5 tot en met 8) is uiterst bruikbaar voor wie in sectoren en bedrijven onderhandelt over lonen. We duiden hoe de 'loonmarge' voor de periode 2017-2018 tot stand kwam en hoe de norm op sectoraal en bedrijfsniveau optimaal kan worden ingevuld. Hoofdstuk 10 is een praktisch hulpmiddel: we geven tips om de loononderhandelingen in sectoren en bedrijven op te starten én tot een goed einde te brengen.

Begin 2017 werd de 'loonnormwet', de wet die bepaalt hoe de marge voor loonsverhoging wordt vastgelegd, fors gewijzigd door de regering-Michel. Hoewel de impact van de wijzigingen pas de komende jaren echt duidelijk zal worden, staat nu al vast: de Belgische loonvorming zit in een dwangbuis. Het ABVV zal blijven gaan voor collectieve loononderhandelingen zonder overheidsinmenging. Werknemers creëren rijkdom. Ze hebben recht op hun deel van de koek.

Marc GOBLET
Algemeen Secretaris

Rudy DE LEEUW
Voorzitter

1 Context

1.1 Lonen zijn geen kosten

Lonen en kosten worden tegenwoordig in één en dezelfde adem genoemd. Maar als je erover nadenkt, zou je lonen niet onder de noemer van 'kosten' mogen plaatsen. Werknemers en hun lonen, enkel beschouwen als een kost staat gelijk aan een ontmenselijking. Niemand wil beschouwd worden als een werkmiddel, input in een productieproces. Input waarmee gespeeld kan worden, die gemanipuleerd kan worden als het moet, een input die een prijs heeft.

Arbeid is de bron van alle toegevoegde waarde in de economie. Zonder arbeid is er geen productie, hoewel sommigen dat zo willen laten uitschijnen.

Lonen zijn een essentieel element in de welvaart die we samen opbouwen. **Lonen zijn de motor van onze economie.** Onze dagelijkse uitgaven doen de economie draaien. Onze koopkracht creëert andere jobs en dus ook andere lonen. Bovendien geven we solidair een deel van ons loon af (via de fiscaliteit en de bijdragen aan de sociale zekerheid) om gemeenschappelijke noden in te vullen. Denk maar aan ziekteverzekering en pensioenen.

Ingrijpen in het proces van hoe lonen tot stand komen en hoe ze evolueren, heeft directe gevolgen voor de rest van de economie en de organisatie van de samenleving. Lonen enkel benaderen als een variabele die - naargelang de noodzaak bij bedrijven - aangepast kan worden, leidt altijd tot onevenwichten, zowel op sociaal als economisch vlak.

1.2 De lonen zijn niet te hoog

Sinds enkele jaren wordt tot in den treure herhaald dat de Belgische lonen 'te hoog' zijn om de Belgische bedrijven concurrentieel te kunnen houden. Die mythe ontkrachten is een werk van lange adem, maar het loont. Stilaan dringt ook bij internationale instellingen zoals de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling - samenwerkingsverband van de meest welvarende landen) en de Europese Commissie het besef door dat het Belgische loonkostenverhaal genuanceerder is dan de klaagzang die we dagelijks te horen krijgen van bedrijfsleiders.

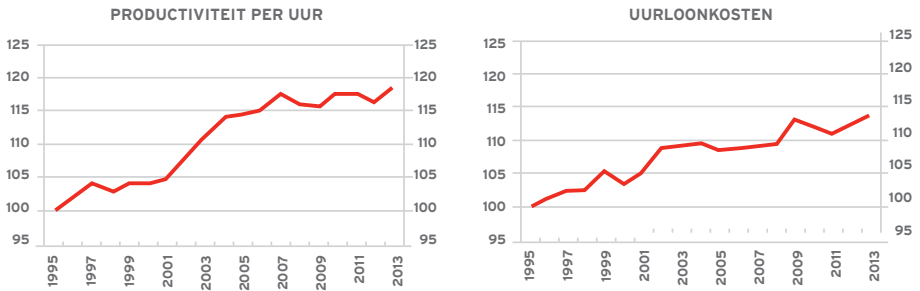
Het klopt dat onze lonen hoger zijn dan in sommige buurlanden, maar dat hoeft op zich geen probleem te zijn. Onze **productiviteit** ligt in dezelfde mate hoger.

Een bedrijf zal een investeringsbeslissing niet enkel laten afhangen van hoeveel iemand in zijn bedrijf kost, maar vooral hoeveel hij/zij zal opbrengen. Een Belgische werknemer brengt - door onder meer het goede onderwijssysteem - meer op dan andere Europese werknemers. Maar die werknemer kost daardoor ook iets meer. Dat is het resultaat van een 'sociaal pact' tussen werkgevers en vakbonden na de Tweede Wereldoorlog. Als de productiviteit zou stijgen, zouden de lonen in dezelfde mate stijgen. Zo zou de welvaart en de sociale vrede gegarandeerd blijven.

Sinds het midden van de jaren '70 merken we een kentering. Stilaan vond er een ont koppeling plaats tussen lonen en productiviteit. De Nationale Bank deed onderzoek naar de meest recente tendens op dat vlak. Ze kwam tot de conclusie dat sinds 1996 de lonen een 'achterstand' hebben opgelopen van ongeveer 5% op de productiviteit. De productiviteit stijgt onophoudelijk en stijgt meer dan de loonkosten. Sinds 1996 bracht een Belgische werknemer per uur 19% meer aan waarde voort, maar zijn verloning steeg slechts met 14%.

Conclusie: de Belgische werknemer wordt steeds productiever, maar de extra opbrengsten die dit met zich meebrengt, vertalen zich niet in gelijkwaardige loonsverhogingen. Inderdaad een ontsporing, maar één in de richting van bestuurders en aandeelhouders.

Evolutie van de productiviteit versus evolutie van de uurloonkosten (index 1995 = 100)

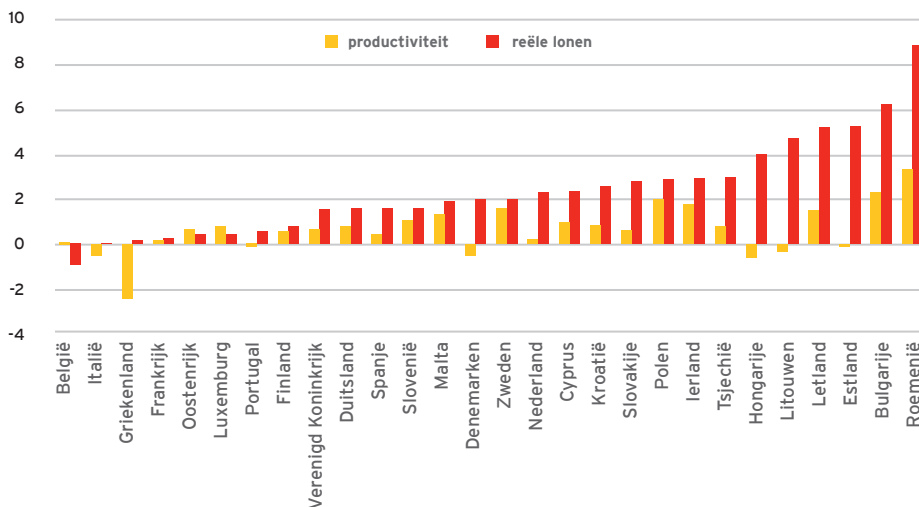


Bron: Economisch Tijdschrift, NBB, september 2015.

Onze lonen zijn dus niet te hoog. Integendeel, ze zouden een inhaalbeweging moeten maken. De regering-Michel viseerde echter vanaf dag één de koopkracht van de werknemers. Met een schier onbestaande loonmarge in 2015-2016 en natuurlijk de indexesprong ontnam de regering de werknemers heel wat koopkracht.

België is volgens een studie van ETUI, het studiecentrum van de Europese vakbonds-koepel, het enige land waar in 2016 de reële lonen daalden. Dat betekent concreet dat we aan **koopkracht inboeten**.

Evolutie van de productiviteit en reële lonen in 2016



Bron: ETUI, Benchmarking Working Europe 2017.

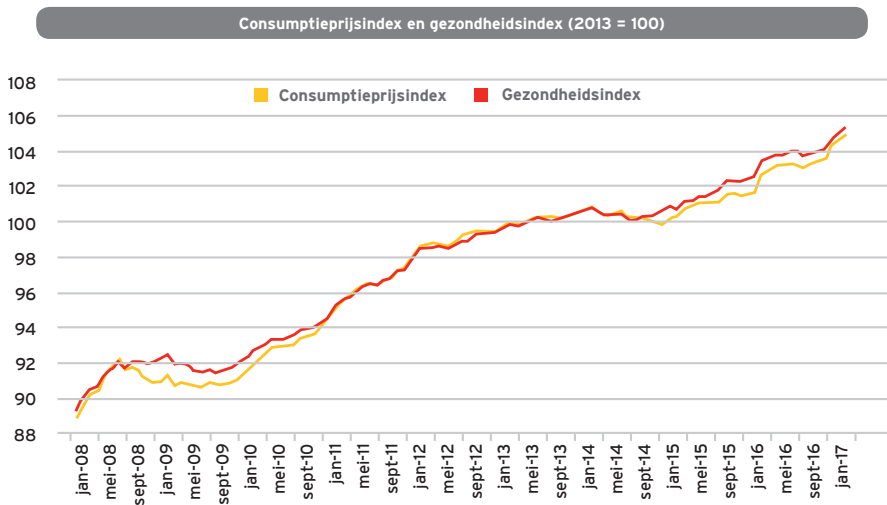
Door het regeringsbeleid gaat de koopkracht van de modale Belg erop achteruit. En begin 2017 werd de wet van '96, de wet die de loonvorming in België bepaalt, drastisch gewijzigd. Hierdoor zullen de lonen de komende jaren verder in een dwangbuis gedwongen worden.

2 Hoe worden de lonen vastgelegd?

2.1 De basis: indexering en minimumlonen

Onze lonen zijn gekoppeld aan de evolutie van de prijzen. Wordt het leven duurder, dan zal ons loon (met enige vertraging) deze prijsstijging volgen dankzij de **automatische indexering**. De automatische indexering maakt het dus mogelijk om de lonen en sociale uitkeringen aan te passen aan de evolutie van de levensduurte. Op die manier wordt de koopkracht beschermd van alle werknemers en iedereen die aangewezen is op een uitkering.

Voor werknemers is de manier van indexering afhankelijk van het paritair comité (overlegorgaan waarbinnen vakbonden en werkgevers afspraken maken over loon en arbeidsvoorwaarden). De indexeringsmethode is vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten (afspraken over loon en arbeidsvoorwaarden) op sectoraal of bedrijfsniveau, maar steeds vormt de evolutie van de gezondheidsindex de basis.



Bron: eigen berekeningen op basis van cijfers FOD Economie.

België is nog één van de weinige landen in Europa waar dit belangrijke principe standhoudt. In andere landen moeten de loononderhandelingen steeds vanaf nul herbeginnen. Dat brengt meer sociale spanningen en meer onzekerheid teweeg voor de werknemers in die landen. In België zijn werknemers in ieder geval zeker dat hun koopkrachtverlies door stijgende prijzen wordt gecompenseerd via de automatische indexering.

Naast de index wordt de basis van onze loonvorming gelegd door de **minimumlonen**. Deze minimumlonen worden op sectoraal niveau vastgelegd in de paritaire comités. Individuele lonen mogen logischerwijs niet lager dan dit minimumloon liggen. De absolute ondergrens voor lonen wordt bepaald door het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Het GGMMI is niet identiek is aan een minimum maandloon. Om na te gaan of het GGMMI wordt nageleefd, worden bijvoorbeeld ook de eindejaarspremie of dertiende maand meegeteld.

Sinds juni 2016 bedraagt het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (bruto)

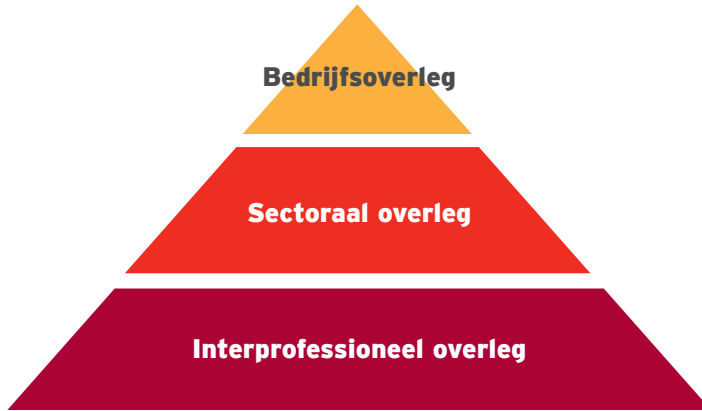
- voor de werknemers van 18 jaar en meer: 1.531,93 euro
- voor de werknemers van 19 jaar, met zes maanden anciënniteit: 1.572,58 euro
- voor de werknemers van 20 jaar, met twaalf maanden anciënniteit: 1.590,64 euro

2.2 De piramide

Natuurlijk bepaalt niet enkel de index de loonevolutie. De index dient om koopkrachtverlies te compenseren. Door productiviteitswinsten kan er ruimte komen voor extra loonsverhogingen bovenop de index. Immers, wanneer met een zelfde inzet aan werknemers bedrijven grotere opbrengsten behalen, kan er meer verdeeld worden onder de werknemers. De afspraken over deze verdeling worden op sectorniveau gemaakt.

Loonsverhogingen gebeuren dus niet in het ijlle. Bedrijven kunnen zich inschrijven in de kaderende loonafspraken die binnen een sector gemaakt zijn, maar kunnen hier ook van afwijken door extra verloning mogelijk te maken. In organisaties waar individueel onderhandeld wordt over het loon, wordt globaal genomen ook niet afgeweken van de sectorafspraken.

Maar ook sectoren sluiten niet zomaar loonafspraken. Het interprofessioneel overleg - over de sectoren heen - bepaalt de contouren van het sectorale. Het Belgisch loonoverleg heeft dus een piramidestructuur: **interprofessioneel overleg - sectoren - bedrijven**. Dat interprofessioneel overleg vindt iedere twee jaar plaats binnen de Groep van 10. De topverantwoordelijken van vakbonden en werkgeversorganisaties komen dan samen om over alle sectoren heen een kader vast te leggen: een **interprofessioneel akkoord** (IPA).



Het interprofessioneel overleg is de basis waarop het sectoraal en bedrijfsoverleg wordt gebaseerd.

Het sectoraal overleg is en blijft het niveau met het belangrijkste gewicht. Echter, het interprofessioneel niveau is de spil waarrond het sectoraal overleg draait. Er worden onderwerpen aangesneden die op sectoraal niveau niet worden bediscussieerd. Je kan het beschouwen als een kruispunt voor sociale en economische beslissingen. Naast de loonvorming worden in een IPA meestal ook afspraken gemaakt rond arbeidsorganisatie, innovatie, vorming, minimumlonen en andere sociale kwesties.

Maar ongeacht de omvang van een IPA staat de **loonmarge** altijd centraal in dit akkoord. Tijdens de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen is het uiteindelijke doel het onderhandelen van een marge die de sectoren mogen toekennen bovenop de automatische indexering en de baremieke loonsverhogingen (de normale opslagregelingen, zoals loonsverhogingen wegens anciënniteit, dienstjaren). Het is dat stukje loonsverhoging dat bovenop de indexaanpassing komt. Het overleg rond de loonmarge is wettelijk geregeld door de **wet van '96**. Deze wet geeft aan welke parameters op interprofessioneel niveau gebruikt worden bij de onderhandelingen.

3 De oorspronkelijke wet van '96

3.1 Het principe

Wat is het principe van de 'wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen' van 26 juli 1996?

De wet van '96 werd ontwikkeld om de Belgische loonkosten in toom te houden met het zicht op de toetreding van België tot de Europese muntunie. Hiervoor ontwikkelde de regering-Dehaene in 1996 het 'Gloobaal Plan'.

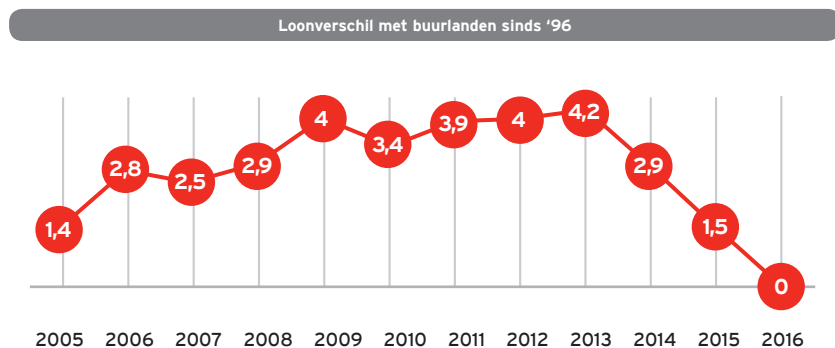
Het principe van de oorspronkelijke wet van '96 was eenvoudig. De Belgische lonen mochten gedurende een periode van twee jaar niet sneller stijgen dan het gewogen gemiddelde van de stijging van de lonen in drie grote buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland), de belangrijkste handelspartners.

De 'geest' van de wet van '96 bestond erin dat de Belgische lonen aan **hetzelfde ritme** moesten stijgen, of met andere woorden op dezelfde manier moesten **evolueren als in de buurlanden**. En dit sinds 1996, dat als een soort van nulpunt werd vastgelegd. Het ging er dus niet om het niveau van de loonkosten te monitoren, maar wel om de evolutie vanaf dat moment in de hand te houden.

Het monitoren van de loonevolutie in België en het vastleggen van het loonverschil (ook wel eens de 'loonhandicap' genoemd) met de buurlanden ligt in handen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) waarin vertegenwoordigers van werkgevers-, werknemers- en consumentenorganisaties zetelen.

Het ABVV heeft de wet van '96 - ook in haar oorspronkelijke vorm - steeds gecontesteerd. Deze wet beperkt zwaar de **autonomie van de sociale gesprekspartners** om vrij loonafspraken te maken in lijn met de productiviteitstoename. We hebben er als ABVV ook altijd voor gepleit om competitiviteit niet op een enge manier te benaderen, via de loonkosten. Het is even cruciaal om de evolutie van inspanningen op het vlak van innovatie, onderwijs, vorming en tewerkstelling te bekijken.

Helaas werd in het verleden te vaak de focus gelegd op het loonverschil tussen België en de buurlanden sinds 1996. Tussen 1996 en 2003 liep dit loonverschil met de buurlanden op. Na onderzoek van de CRB bleek dat dit vooral het gevolg was van verkeerde inschattingen door de CRB zelf. In geen geval was ze het gevolg van onverantwoord onderhandelen door de vakbonden. Ze was gedeeltelijk het resultaat van een 'loondrift'. Dit is een fenomeen waarbij de gemiddelde loonkost stijgt, omdat werkgevers via individuele akkoorden toch extraatjes toekennen aan bepaalde werknemers.



Bron: eigen berekeningen op basis van cijfers Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

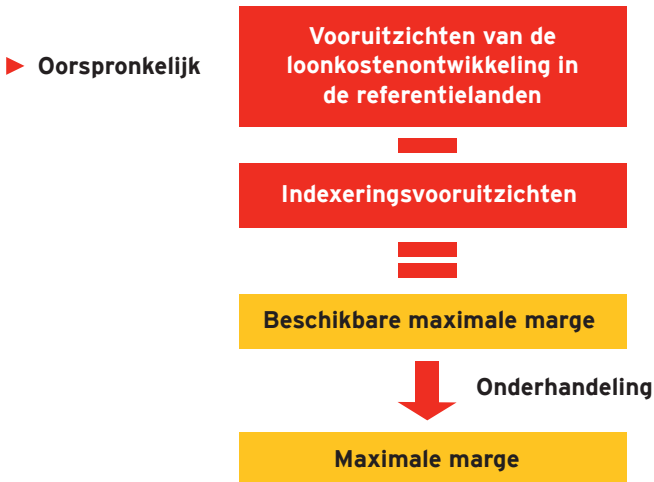
De methodiek die achter de berekening van het loonverschil met de buurlanden ligt, loopt echter mank. Werkgevers hoeven een aanzienlijk deel van de bedrijfsvoorheffing die ze van de brutolonen afhouden, niet door te storten aan de fiscus. Dit zijn de zogenaamde 'loonsubsidies', een fikse loonkostenverlaging voor ondernemingen. Maar deze 'korting' wordt niet in rekening genomen bij de bepaling van het loonverschil met de buurlanden.

Bovendien komen ze amper tot uiting in de nieuwsberichten over de 'hoge loonkosten' die we steeds op ons bord krijgen. In 2015 bedroegen de loonsubsidies 7,2 miljard euro. Dit komt overeen met 4,7% van de loonmassa (het geheel van de brutobezoldigingen en de sociale bijdragen). Zo blijkt het 'zogenaamde' loonverschil met de buurlanden al snel fictief te zijn.

3.2 Het mechanisme

Het mechanisme van de oorspronkelijke wet is vrij eenvoudig. Om ervoor te zorgen dat in België de lonen op dezelfde manier evolueerden als in de buurlanden werd bovenop de voorziene indexering in de komende twee jaar een marge vastgelegd, logischerwijze 'de loonmarge' genoemd. Deze marge bedroeg maximaal het verschil tussen de vooruitzichten van de loonkostenontwikkeling in de buurlanden voor de komende twee jaar en de voorziene indexering in België over diezelfde periode.

Schematische voorstelling wet '96 voor hervorming



De beschikbare maximale marge die hieruit voortvloeide werd voorgelegd aan de Groep van 10, waarna zij - afhankelijk van andere onderhandelingsfactoren - in een interprofessioneel akkoord (IPA) de loonnorm vastlegden.

Zoals onderstaande tabel aantoont, lag de uiteindelijke maximale marge vastgelegd in een IPA na onderhandeling steeds lager dan de door CRB vastgestelde maximale ontwikkeling van de loonkosten in België.

	CRB max. ontwikkeling	IPA loonnorm - max. loonontwikkeling België
1997-1998	6,6%	6,1%
1999-2000	6,3%	5,9%
2001-2002	6,4%	6,4%
2003-2004	6,6%	5,4%
2005-2006	5,3%	4,5%
2007-2008	5,5%	5,0%
2009-2010	6,4%	250 euro netto + indexering (voorspelling 5,1%)
2011-2012	5,0%	0% (2011), 0,3% (2012) + indexering (voorspelling 3,9%)
2013-2014	4,5% - 5,8%	0% + indexering (voorspelling 3,5% - 4,9%)
2015-2016	4,70%	0,5% bruto, 0,3% netto in 2016 + indexering (voorspelling 0,3%)

Belangrijk in dit proces was dat het akkoord gesloten op interprofessioneel niveau als een 'indicator' voor de sectoren werd beschouwd. De interprofessionele sociale gesprekspartners riepen hun leden op om het afgesloten akkoord te respecteren, maar naargelang hun eigen economische realiteit (productiviteit) konden de sectoren afspraken maken die onder of boven deze norm lagen. De loonnorm die de sociale gesprekspartners afspraken op interprofessioneel niveau was dus **indicatief**.

4 De gewijzigde wet van '96

4.1 De intentie

In het regeerakkoord van de regering-Michel werd onder de noemer 'verzekeren van de competitiviteit' een zeer gedetailleerde passage opgenomen over de hervorming van de wet van '96. De intentie van de regering was duidelijk: de Belgische loonvorming nog verder in een **dwangbuis** steken.

Inhoud regeerakkoord

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen zal worden aangepast zodat:

- *de loonkostenhandicap wordt verminderd bij elk IPA met als doel de handicap die opgebouwd werd sinds 1996 weg te werken voor het einde van de legislatuur;*
- *de sociale partners bij de bepaling van de maximummarge van de evolutie van de loonkosten niet enkel rekening houden met de vooruitzichten voor de evolutie voor de komende twee jaar, maar ook met de evolutie van de loonkosten die werd vastgesteld in de voorbije twee jaar, waarbij telkens een vergelijking wordt gemaakt met de referentielanden;*
- *de loonsubsidies die in aanmerking worden genomen voor het meten van de loonhandicap, bepaald worden bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad;*
- *de loonnorm het voorwerp uitmaakt van een cao van de NAR als er een akkoord is met de sociale partners. Bij gebrek aan een interprofessioneel akkoord of een akkoord over het bemiddelingsvoorstel, zal de loonnorm worden bepaald bij in ministerraad overlegd koninklijk besluit;*
- *de bepalingen van het artikel 9 van de wet strenger worden gemaakt. Er moet een efficiënt toezicht worden ingevoerd op elke collectieve arbeidsovereenkomst die een hogere loonevolutie dan de loonnorm voorziet of daarin resulteert;*
- *er een automatisch correctiemechanisme wordt ingevoerd voor de vastgestelde overschrijdingen.*
- *de overheidsbedrijven (Belgacom, Bpost,...) zullen voortaan ook onder het toepassingsgebied van de loonnormwet 1996 vallen.*

Op basis van deze stelregels werd de wet van '96 op cruciale vlakken gewijzigd. Dit zijn de belangrijkste principes die de regering bij de hervorming hanteerde:

- De evolutie van de lonen sinds 1996 is niet langer de enige referentie. De loonvorming in België moet dusdanig afgeremd worden zodat de Belgische lonen op hetzelfde niveau komen te liggen als dat van de buurlanden.
- Er wordt een **correctiefactor en veiligheidsmarge** ingevoerd om de beschikbare marge te verlagen.
- De maximaal beschikbare marge vastgelegd in een IPA is niet langer indicatief voor de sectoren, maar **imperatief**. Dit gebeurt door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in de Nationale Arbeidsraad ('het parlement van het sociaal overleg'). Controle en sanctionering worden strikter.
- De loonkostverlagende maatregelen uit de taxshift (verlaging van patronale bijdragen aan de sociale zekerheid) tellen niet langer mee als een loonkostverlagende maatregel.

De loonnorm wordt voortaan als volgt bepaalt:



4.2 De wijzigingen

Let op! We overlopen hier in detail de wijzigingen die de wet van '96 onderging en vermelden ook die onderdelen die expliciet zijn behouden. Dit is eerder juridische achtergrondinformatie en is mogelijk minder interessant voor wie op zoek is naar de praktische implicaties van de wet.

■ Hoe verloopt de berekening van de **beschikbare marge**?

De berekening van de beschikbare marge (de marge die ter onderhandeling door de CRB wordt voorgelegd aan de Groep van 10) zal, zoals weergegeven in het schema hierboven (zie 4.1), als volgt verlopen:

Vooruitzichten loonkostontwikkeling referentielanden voor de komende twee jaar

MIN voorziene indexering in België in de komende twee jaar

MIN correctiefactor

MIN een veiligheidsmarge

■ Hoe wordt de **correctiefactor** bepaald?

Deze is afhankelijk van twee elementen:

- De loonhandicap sinds '96
 - ▶ Als de loonhandicap in het nadeel van België is, dus de loonkosten liggen in België hoger dan in de referentielanden, dan zal de volledige handicap van marge afgetrokken worden.
 - ▶ Als de loonhandicap in het voordeel van België is, wanneer de loonkosten in België lager liggen dan in de referentielanden, dan moet in eerste instantie nagegaan worden wat de oorzaak ervan is. Enkel het gedeelte dat niet verklaard wordt door een te strikte veiligheidsmarge in de vorige periode kan (!) voor de helft aangewend worden om de beschikbare marge te verhogen. De andere helft wordt automatisch gebruikt om de historische loonhandicap te verkleinen.
- Het al dan niet 'uitputten' van de veiligheidsmarge in de vorige IPA-periode (afhankelijk van de mate waarin de voorziene voorspellingen gevolgd worden). Als de veiligheidsmarge volledig overschreden is tijdens de vorige IPA-periode, wijzigt dit de correctiefactor niet. Indien de veiligheidsmarge niet volledig opgebruikt is, vloeit dit terug naar de werknemers: de correctiefactor verhoogt dan de marge.

■ Hoe wordt de **veiligheidsmarge** vastgesteld?

De veiligheidsmarge bedraagt 1/4de van de marge die overblijft na aftrek van indexering en handicap. Deze veiligheidsmarge moet minimaal 0,5% bedragen. Ze moet dienen om verkeerde indexeringsvoorspellingen of loonkostevoluitie in de referentielanden op te vangen.

De marge zal hierna opgedeeld worden in twee delen:

- Een beschikbaar deel.
- De helft van de negatieve loonhandicap die niet automatisch wordt gebruikt om de historische loonhandicap te verminderen. De sociale gesprekspartners krijgen beslissingsrecht over de besteding van dit deel van de marge. Of dit wordt aan de beschikbare marge toegevoegd, of dit wordt gebruikt om de historische handicap verder af te bouwen.

- De CRB krijgt de taak om de **historische loonhandicap** te bepalen. Dit is een ongedefinieerd concept. De sociale gesprekspartners zullen hierover overeenstemming moeten vinden. Het concept 'historische handicap' is bepalend in de toekomstige berekening van de beschikbare marge. Immers, zolang er een historische handicap is, zal automatisch de helft van de handicap sinds '96 die in het voordeel van België is, worden gebruikt om die historische handicap af te bouwen. De loonmarge zal dus systematisch lager worden gehouden zolang er een historische handicap bestaat.
- Voor de berekening van de loonkostenhandicap eind 2016 is enkel rekening gehouden met de patronale bijdrageverminderingen in het kader van het competitiviteitspact, overige verminderingen in de periode 2015-2016 werden niet meegerekend. Er werd/wordt geen rekening gehouden met taxshifmaatregelen in de periode 2016-2020, met inbegrip van de verschuiving van de 1% bedrijfsvoorheffingvermindering naar een patronale bijdragevermindering. Hierdoor ontstaat een '**alternatieve lezing**' van de loonhandicap sinds '96.
- Van alle bijkomende **patronale bijdrageverminderingen** andere dan voorzien in de taxshift in de periode 2016-2020 zal minstens de helft niet in rekening worden genomen om de loonhandicap sinds '96 te berekenen. Zij worden gebruikt om de historische loonkloof te verminderen. Nochtans zijn er voor de periode 2016-2020 in het kader van de taxshift een pak patronale bijdrageverminderingen voorzien.
- **Indexering en baremieke verhogingen** worden expliciet gegarandeerd, maar wanneer in één IPA-periode de loonkostenhandicap niet weggewerkt kan worden, dan zal de regering maatregelen nemen om de resterende loonhandicap te corrigeren (lees: een indexesprong behoort tot de mogelijkheden).
- De wettelijk bepaalde beschikbare marge (door de CRB) kan daarna door de sociale gesprekspartners tijdens de interprofessionele onderhandelingen verder aangepast worden, rekening houdend met volgende factoren:
 - absolute loonkostenhandicap;
 - absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd met ons productiviteitsvoordeel;
 - de loonkostenhandicap sinds '96 gecorrigeerd met loonsubsidies en patronale bijdrageverminderingen.
 De bepaling van deze concepten ligt tevens ook in handen van de sociale gesprekspartners binnen de CRB.
- Het interprofessioneel akkoord wordt vastgelegd door middel van een cao in de NAR, waardoor de norm **imperatief in plaats van indicatief** wordt. Bij het uitblijven van een akkoord tussen de sociale gesprekspartners wordt de norm vastgelegd met een KB.

- Sectoren kunnen voorafgaand aan het neerleggen van een cao nagaan bij de administratie of deze conform de loonnorm is. Het **toezicht op de naleving** wordt verstrengd, onder andere met een nieuwe administratieve geldboete voor werkgevers. De maximale boete is 5.000 euro (vermenigvuldigd met de opdecimien betekent dat 30.000 euro) per werknemer, met een maximum van 100 werknemers.
- Verdere aanpassingen in de wet:
 - De OESO is niet langer de enige 'leverancier' van het cijfermateriaal over de loonkostenontwikkeling in de België en de buurlanden.
 - Het begrip loonkost wordt voor het eerst gedefinieerd, naar een definitie van de Europese Commissie (zie hoofdstuk 6).
 - Het verslag 'Competitiviteit en tewerkstelling' (nieuwe benaming van het technisch verslag) zal volgende nieuwe elementen bevatten:
 - analyse van de naleving van de sociale vrede,
 - invloed van de anciënniteit op de lonen,
 - invloed van de loonniveaus op de werking van de arbeidsmarkt en de integratie van 'moeilijk inzetbare groepen'.

4.3 Wat is er niet veranderd?

- De index en baremieke verhogingen blijven gegarandeerd.
- De wettelijke uitzonderingen (art.10) op de loonnorm blijven behouden.
- De gelijkwaardige matiging van de inkomens van zelfstandigen, vrije beroepen, de dividenden, de tantièmes, de sociale uitkeringen, de huurprijzen en andere inkomens indien volgens de regering vereist (art.14).

5 De gewijzigde loonwet in de praktijk

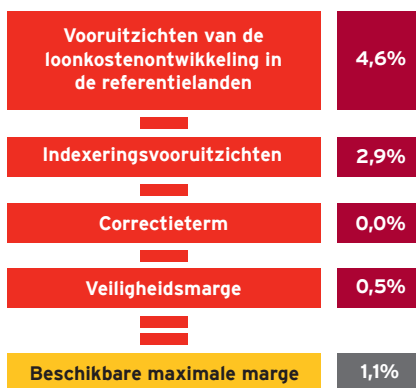
5.1 Onderhandelingen IPA '17-'18

De nieuwe wet van '96 vergt enkele intensieve lezingen om ze volledig te vatten. De volledige uitwerking van de wet zal maar duidelijk worden in de loop van de komende jaren. Maar de intentie van de regering is helder: een lagere, strikter opgevolgde marge om onze lonen uiteindelijk op het niveau van de referentie/buurlanden te krijgen. We hebben ons als ABVV tot het laatste moment intensief verzet tegen deze hervorming. We lieten niet alleen onze stem in de straat horen, maar werden ook gehoord in het federaal parlement en bereidden talloze amendementen op de wet mee voor. Onze inspanningen brachten echter weinig zoden aan de dijk.

Toch besloten we om binnen de context van de nieuwe wet de onderhandelingen rond een IPA 2017-2018 op te starten, om het dossier **uit de handen van de politiek** te houden. Het sociaal overleg tussen vakbonden en werkgevers gaat voor op de politiek. Er was geen alternatief, de regering zou het dossier naar zich toe hebben getrokken en werknemers zouden er slechter uit zijn gekomen.

5.2 Vastleggen loonnorm '17-'18

Op basis van het technisch verslag van de CRB legden de sociale gesprekspartners de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018 vast op 1,1%.



De CRB schat de evolutie van de loonkosten voor de periode 2017-2018 in op 4,6%. Dit doet het op basis van inschattingen van de Europese Commissie, de OESO, de verschillende Nationale Banken en de nationale rekeningen van deze landen.

Op basis van de inflatievooruitzichten (verwachte stijging van het prijspeil) van het Belgische Planbureau wordt de indexeringsgraad in België op 2,9% geschat.

Dit jaar wordt er geen correctieterm toegepast, aangezien de loonhandicap tussen België en de buurlanden op nul wordt geschat en er tijdens de vorige IPA-periode nog geen veiligheidsmarge is toegepast.

De veiligheidsmarge van minimaal 0,5% wordt wel toegepast. Door afrondingen in de berekening werd aan de sociale gesprekspartners een beschikbare maximale marge voorgesteld van 1,1%. Na onderhandeling werd binnen de Groep van 10 de marge definitief op 1,1% vastgesteld.

De marge werd vastgelegd in een cao in de NAR. Verder werden in het IPA ook volgende bepalingen aan het loonakkoord toegevoegd:

- In de onderhandelingen over de invulling van de loonmarge op sectoraal en/of ondernemingsniveau zal men maximaal rekening houden met de specifieke economische situatie van de sector en/of de onderneming, het behoud en de creatie van tewerkstelling en de concurrentiekracht.
- Bij de invulling van de loonmarge dient rekening te worden gehouden met de reële kostprijs van alle maatregelen.
- Er dient rekening gehouden te worden met het opheffen van verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

6

Invulling loonnorm '17-'18

Wat wil een 'maximale marge voor loonkostontwikkeling van 1,1%' in feite zeggen?

Dit betekent dat de lonen met 1,1% bovenop de indexering en baremieke loonsverhogingen mogen stijgen over de periode 2017-2018.

Zal iedereen dan 1,1% loonsverhoging ontvangen?

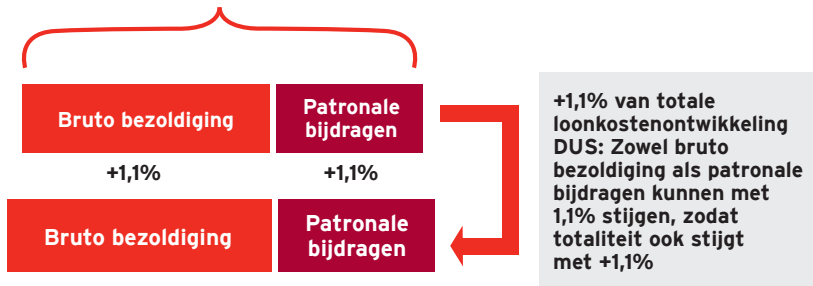
Neen, dit wil niet zeggen dat iedereen sowieso 1,1% meer loon krijgt. Binnen de sector en vervolgens het bedrijf kunnen vakbonden en werkgevers afspreken hoe ze aan de slag gaan met dit cijfer. Er kan gekozen worden voor procentuele verhogingen, forfaits, hogere bijdragen in de groepsverzekering ... De cao's mogen de uurloonkost gemiddeld met niet meer dan 1,1% laten stijgen. De afspraken kunnen dus lager liggen. De individuele opslag kan wel wat hoger zijn.

Wat wordt beschouwd als 'loonkosten' en wat niet?

In de hervormde wet van '96 wordt voor het eerst een definitie gegeven aan het concept 'loon'. Daarvoor wordt verwezen naar Europese verordening 549/13. Kort gezegd gaat het om alle kosten die voor de werkgever gepaard gaan met de uitbetaling van het loon. In zijn meest rudimentaire vorm gaat het om volgende elementen:

- de maandelijkse brutobezoldiging;
- de tussenkomst woon/werkverkeer;
- de voordelen van alle aard (privégebruik bedrijfswagen, gsm, laptop ...);
- bonussen, premies;
- vakantiegeld, maaltijdcheques;
- toeslagen bij de voordelen die worden toegekend voor de verschillende sectoren van de sociale zekerheid;
- patronale bijdragen (zowel wettelijk als conventioneel).

Patronale bijdragen zitten dus in de loonkostontwikkeling. Het is niet omdat de patronale bijdragen met 1,1% toenemen, dat er geen ruimte meer over is voor een stijging van de brutobezoldiging met 1,1%. Het is het totale pakket dat met 1,1% mag stijgen, de beide componenten kunnen dus evengoed met 1,1% stijgen.



De wetgever en de administratie hebben elementen uitgesloten van de loonlijst. Deze elementen zorgen dus niet voor een overschrijding van de marge, of zullen niet leiden tot een sanctionering.

Wat valt wettelijk buiten de loonnorm?

Deze loonelementen vallen buiten de loonnorm op wettelijke basis:

- de automatische indexering en de baremieke verhogingen;
- de bijdragen gestort in het kader van een pensioenplan met een luik solidariteit. Een luik solidariteit betekent stortingen voorzien voor het dekken van enkele wettelijke welbepaalde periodes van inactiviteit (ziekte, werkloosheid, tijdskrediet, ...);
- de verhoging van de loonmassa die voortvloeit uit de toename van het aantal personeelsleden (bijv. aanwervingen) in voltijdse equivalenten;
- de eenmalig innovatiepremie volgens de wet van 3 juli 2005;
- winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet van 10 juli 1998;
- de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers worden toegekend, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 over de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

Te onthouden: deze elementen kunnen onderhandeld worden zonder dat ze de loonmarge verkleinen; ze komen met andere woorden **'bovenop' de loonmarge**.

Welke loonelementen zullen niet tot sanctionering leiden?

In het verleden volgde de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) de administratieve praktijk om geen sanctionering **uit te voeren** wanneer een welbepaald loonelement leidde tot de overschrijding van de loonnorm.

Minister van Werk Kris Peeters bevestigde dat deze praktijk wordt voortgezet. Het gaat hierbij onder meer over :

- commissielonen en overlonen;
- verandering van paritair comité of overgang van overneming;
- harmonisering arbeiders/bedienden (hoewel hier geval per geval bekeken zal worden);
- reorganisatie van de arbeidsvoorwaarden;
- opzeggingsvergoedingen;
- niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (cao 90);
- gender- en leeftijdsneutraal loonbeleid;
- verhogingen van de minimumlonen in kader van cao's 43 en 50.

Check ook de tips hierover in hoofdstuk 8.

Goed om weten

- We pleiten ervoor zo veel mogelijk **bruto loonsverhogingen** na te streven om zo de sociale zekerheid maximaal te financieren. Zoals eerder aangegeven hangt dit af van het loonelement waaraan de sociale gesprekspartners een voorkeur geven.
- In sommige gevallen zullen **sectorakkoorden** een duidelijke **aanwijzing** geven over de hoogte en de invulling van de loonnorm binnen de sectoren. Het is aan de individuele bedrijven om deze aanwijzingen te volgen.
- **Loonsverhoging is gemiddeld begrensd, niet individueel.** Wanneer andere verschuivingen in de onderneming (bijvoorbeeld enkele pensioneringen) ervoor zorgen dat de gemiddelde loonkost daalt, kan er op individueel niveau meer dan 1,1% loonsverhoging gegeven worden.
- Een syndicale ploeg kan de **keuze** maken om bepaalde werknemersgroepen een inhaalbeweging te laten maken (bijv. laagste barema's, jongeren ...). Check de tip in hoofdstuk 8.
- Loonsverhoging kan gefaseerd gebeuren, de marge van 1,1% kan verdeeld worden over **verschillende stappen**. Werknemers hebben er echter wel baat bij om de verhoging zo snel mogelijk te hebben.
- Sectoren en bedrijven kunnen ervoor kiezen om de 1,1% marge in te zetten voor **arbeidsduurvermindering**. De ruimte die deze marge toelaat voor arbeidsduurvermindering is echter zeer beperkt. Een arbeidsduurvermindering doet de gemiddelde loonkost per uur stijgen. Door de 1,1% loonmarge, gecombineerd met gerichte patronale bijdrageverminderingen (in het kader van het plan-Vande Lanotte¹) in te zetten op arbeidsduurvermindering zou voor sommige groepen een beperkte arbeidsduurvermindering behaald kunnen worden. Check ook de tip in hoofdstuk 8.

7 Controle en sanctie

In België wordt het loonniveau van de werknemers in de privésector uitsluitend bepaald door **collectieve arbeidsovereenkomsten** gesloten tussen vakbonden en werkgevers. In de eerste plaats worden loonafspraken gemaakt op sectorniveau. Indien er nog marge over is, kan op ondernemingsniveau verder onderhandeld worden.

De FOD WASO kan de naleving van de loonmarge vastgesteld bij een sectorale of ondernemings-cao controleren op twee manieren:

- de administratie kan controleren of afgesloten sectorale of ondernemings-cao's conform de maximale loonmarge zijn;
- de inspectie sociale wetten is dan weer bevoegd voor individuele klachten van beroepssecretarissen, delegees of werknemers die de naleving eisen van de onderhandelde loonsverhogingen of andere arbeidsvoorwaarden vastgesteld bij een cao.

Indien de sociale gesprekpartners een **sectorale cao** afsluiten, kan de administratie van de FOD WASO deze sectorale cao **algemeen verbindend** verklaren². Loon- en arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een algemeen verbindend verklaarde cao moeten worden toegepast door **alle werkgevers** die onder dat paritair comité vallen.

Het arbeidsreglement moet ook vermelden welke **ondernemings-cao's** er in jouw onderneming werden afgesloten.

Sinds de gewijzigde loonnormwet kan een **strafrechtelijke geldboete** (tussen 250 en 5.000 euro per werknemer x maximaal 100 werknemers) worden opgelegd aan ondernemingen (niet aan sectoren!) wanneer de maximale loonmarge wordt overschreden. In het verleden zijn er echter zelden ondernemingen bestraft die de loonmarge overschreden. De inspectie sociale wetten kan eenvoudigweg geen (bij benadering) 200.000 bedrijven controleren. De minister van Werk heeft trouwens in het parlement verklaard dat de administratie vooral preventief zal nakijken of de loonmarge werd nageleefd.

8

Tips voor onderhandelaars

We geven hier acht tips zodat de syndicale afvaardiging het overleg over een looncao 2017-2018 op bedrijfsniveau met kennis van zaken opstart én tot een goed einde brengt. Hoewel sectorale akkoorden vaak de contouren schetsen van de loonafspraken op bedrijfsniveau, speelt het bedrijfsniveau in dit proces toch een belangrijke rol. Deze handleiding kan een meerwaarde zijn voor de bedrijfsonderhandelingen. De tips kunnen ook als **checklist** gebruikt worden. Over welke info moeten we beschikken? Voor welke invulling kunnen we gaan?

1. Ken de loonmassa in je bedrijf

Het begrip 'loonmassa' stemt in principe overeen met het geheel van brutobezoldigingen en sociale bijdragen. In de jaarrekening wordt de te hanteren loonmassa gevormd door de som van de rubrieken 620 tot 623, met uitsluiting van de personeelskosten voor werknemers in buitenlandse vestigingen van de onderneming. Datzelfde bedrag komt normalerwijze voor in rubriek 1023 van de sociale balans.

De loonnorm heeft betrekking op de **gemiddelde loonmassa per gewerkt uur** in je bedrijf. Om dit cijfer te berekenen deel je de loonmassa door het aantal gewerkte uren (code 1013 sociale balans) op het einde van het vorige boekjaar (2016).

Merk op dat de patronale bijdragen deel uit maken van dit bedrag. Je zou kunnen stellen dat daardoor de marge van 1,1% wordt ingeperkt. Dit is niet zo. Het is de **totale loonmassa** die met 1,1% mag stijgen. Aangezien de massa zowel uit brutolonen als uit patronale bijdragen bestaat, mogen beide dus met 1,1% stijgen.

Wanneer je 1,1% toepast op de totale loonmassa krijg je een idee van hoe groot de financiële impact van andere maatregelen mag zijn. Stel dat de loonmassa 15 miljoen euro bedraagt. Dan mag de impact van de onderhandelde voordelen maximaal 165.000 euro zijn over twee jaar. Stel dat je niet gaat voor bruto-loonsverhogingen, dan kunnen andere maatregelen (extra ploegenpremie, maaltijdcheques, extra tegemoetkoming woon-werk ...) dit bedrag niet overschrijden.

2. Ken de productiviteits- en winstontwikkelingen in je bedrijf

De basis voor het naoorlogs collectief overleg bestaat erin dat productiviteitswinsten billijk worden verdeeld over arbeid en kapitaal. Welke **evoluties** zijn er de laatste twee jaar binnen de onderneming op dit vlak geweest en hoe heeft het de winstgevendheid beïnvloed? Deze elementen moeten worden meegenomen in de onderhandelingen voor een loonsverhoging.

3. Ken de loonverdeling/loonspanning in je organisatie

Wat is de loonverdeling in je onderneming? Is een herverdeling noodzakelijk? Hoe verhouden de toplonen zich ten opzichte van de laagste lonen? Verkiest je een bepaalde, minder goed betaalde groep in je onderneming iets meer vooruit laten gaan? Ja, dat kan als de globale kostprijs van het loonakkoord niet meer bedraagt dan 1,1%.

Heb ook oog voor het aantal mensen dat onder een **minimumloon** valt. Bij de berekening van de loonkostenontwikkeling wordt geen rekening gehouden met de verhogingen van het minimumloon bepaald in de cao's nr. 43 en 50. Deze cao's kunnen doorwerken, maar worden niet meegeteld bij het berekenen van de evolutie van de gemiddelde loonkost.

4. Ga na of er binnen je onderneming discriminaties weg te werken zijn

▪ Gelijkheid vrouw/man

Gebruik de **ABVV-loonkloofcalculator** op www.abvv.be/loonkloof-berekenen.

Maatregelen die het wegwerken van de loonkloof v/m bevorderen, mits in uitvoering van de wet van 22 april 2012 werden tot nu toe **toegelaten**. Maatregelen die een bepaalde discriminatie op de werkvloer tegengaan, worden in principe door de FOD WASO niet gesanctioneerd.

▪ Arbeiders/bedienden

De maatregelen om discriminaties op te heffen (bijvoorbeeld de aanpassing van het bedrag van een maaltijdcheque) tellen niet mee in de loonnorm. In het IPA en de uiteindelijke cao over de loonnorm '17-'18 werd echter aangegeven dat de extra kosten die een harmonisering van de aanvullende pensioenen met zich mee zouden brengen, wel zouden meetellen. Maak dus op het niveau van de delegatie een **inventaris** op van deze discriminaties.

5. Bekijk in welke mate de wettelijke en administratieve uitzonderingen op de loonnorm al toegepast worden binnen je onderneming

In hoofdstuk 6 werden deze elementen benoemd. Hieronder enkele voorbeelden.

Artikel 10 van de loonwet sluit **winstdeelnemingen** uit van de loonnorm. Concreet betekent dit dat onder meer bonussen, toegekend boven op het loon en uitgedrukt in een vast bedrag of percentage in de winst en die gekoppeld zijn aan de winst van de onderneming (onder de notie 'winstdeelneming' zoals bedoeld in de wet van 10 juli 1998), niet binnen de loonnorm vallen. De wet stelt dat ze geen vervanging mogen zijn van bestaande bezoldigingen en dat ze moeten vervat zijn in een bedrijfs-cao. De onderneming moet ook netto tewerkstellingsgroei aantonen.

Artikel 10 van de loonwet sluit ook de **uitkeringen in aandelen of deelbewijzen in kapitaal** en winst uit. Het gaat hierbij om het verkrijgen van aandelenpakketten, of opties, al dan niet met korting (max. 20%). Dit is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (cao 90) worden niet expliciet uitgesloten door art. 10 van de loonwet, maar ze werden in het verleden door de administratie steeds behandeld als 'geoorloofd'. Het zijn voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van een collectieve en meetbare doelstelling (objectief criterium). Niet alleen financiële doelstellingen komen in aanmerking (behaalde winst, behaald verkoopcijfer) maar ook gezondheids- of veiligheidsdoelstellingen zijn geldig (bijv. het verminderen van het aantal arbeidsongevallen, het verminderen van het aantal langdurige zieken op basis van een duidelijk preventieplan). Een cao 90 kan niet dienen ter omzetting van bestaande bezoldigingen. In 2017 gaat de RSZ-vrijstelling tot maximum 3.255 euro, de fiscale vrijstelling tot 2.830 euro.

6. Ga na hoeveel extra patronale bijdrageverminderingen de werkgever kreeg en zal krijgen en vraag engagementen inzake jobs

In 2016 ontvingen de werkgevers in totaliteit 1 miljard aan extra bijdrageverminderingen. Hierdoor daalden de Belgische loonkosten fors ten opzichte van de buurlanden. Dit zou in principe de onderhandelingsmarge voor het IPA 2017-2018 moeten hebben verhoogd. Maar dit gebeurde niet omdat ze 'geneutraliseerd' werden. Het gaat dus om een cadeau van om en bij de 0,7% van de loonmassa per werkgever.

Ga daarom na hoeveel patronale bijdrageverminderingen de werkgever gedurende 2016 kreeg en hoeveel hij er nog zal ontvangen in de komende jaren in het kader van de taxshift. Deze **bijdrageverminderingen** zouden de competitiviteit van de ondernemingen moeten verhogen, waardoor ze meer jobs zouden creëren.

Vraag engagementen aan de werkgever over deze jobcreatie. Vraag duidelijk wat hij doet met de ruimte die hij van de regering krijgt.

7. Ga na of je werkgever openstaat voor arbeidsduurvermindering

De FOD WASO stelt dat cao-afspraken gericht op de creatie van bijkomende werkgelegenheid via formules van **collectieve arbeidsduurvermindering** niet geoorloofd zijn indien ze een verhoging van de gemiddelde uurloonkost met zich meebrengen. Een arbeidsduurvermindering kan dus wel, indien je ervoor zorgt dat de gemiddelde uurloonkost niet over 1,1% gaat. De mate waarin een arbeidsduurvermindering kan toegepast worden binnen de marge van 1,1% is zeer beperkt. Het kan dus zinvol zijn om na te gaan of een arbeidsduurvermindering kan toegepast worden op één groep binnen een onderneming, bijvoorbeeld oudere werknemers.

8. Leg de gemaakte afspraken vast in een ondernemings-cao

De onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden in een onderneming worden gevoerd door de leden van de syndicale delegatie en de werkgeversdelegatie. Een loonakkoord krijgt pas de waarde van een cao indien dit akkoord wordt **neergelegd** bij de griffie van de FOD Werk. De ondernemings-cao dient steeds te worden ondertekend door de vakbondssecretaris. De andere geldigheidsvereisten, een checklist en een model van een ondernemings-cao staan op de website van de FOD WASO³.

Voor sommige zaken kan een onderneming gedwongen worden een ondernemings-cao af te sluiten (bijv. invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - brugpensioen, invoering maaltijdcheques, niet-recurrent resultaatgebonden voordeel, aanvullend pensioenplan, statuut syndicale afvaardiging).

De **voordelen** van een cao liggen voor de hand.

- Dit zorgt ervoor dat alle werknemers van de onderneming kunnen genieten van de onderhandelde loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Bij overdracht van de onderneming moet de overnemer de ondernemings-cao blijven respecteren, ook indien de onderneming na de overdracht onder een ander paritair comité valt.
- De cao kan makkelijker worden afgedwongen door de tussenkomst van inspectie-diensten en gerechtelijke procedures.
- Best wordt een cao afgesloten voor onbepaalde duur. Indien de cao toch van bepaalde duur is, geldt in principe de doorwerking: tenzij de cao anders voorziet, blijven de concrete loonvoordelen bindend op het niveau van de arbeidsovereenkomst.

9 **Besluit**

We kunnen als ABVV niet akkoord gaan met de onrechtvaardige wijzigingen aan de wet van '96. We zullen deze blijven aanvechten. Daarnaast moesten we voor de periode 2017-2018 wel de nodige juridische zekerheid kunnen bieden aan de sectoren. Door te anticiperen op de hervorming van de loonwet en proactief een interprofessioneel akkoord af te sluiten hebben we getoond verantwoordelijkheid te kunnen opnemen als sociale gesprekspartner.

Het mechanisme van de nieuwe loonwet zal maar in de komende jaren volledig duidelijk worden, maar nu reeds kunnen we stellen dat onze loonvorming in een dwangbuis wordt gestoken. Het interprofessioneel akkoord dat begin 2017 werd afgesloten is daarmee geen voorafname op toekomstige akkoorden.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  [vakkbondABVV](#)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © mei 2017

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be

D/2017/1262/8