

## Het ABC van lonen en index



The background of the page features a close-up, slightly angled view of a green abacus. The abacus has several rows of white, spherical beads. In the upper left, a portion of a 20 Euro banknote is visible, showing its intricate patterns and the number '20'. The entire image is overlaid with a semi-transparent green filter.

# **HET ABC VAN LONEN EN INDEX**

# Inhoud

## Verdien jij ook te veel?

7

### Een aanval op de index

11

Automatische indexering	11
Inflatie	12
Index der consumptieprijzen	12
Gezondheidsindex	13
Spilindex	13
Periodieke index	13
All-inakkoord	14
Saldoakkoord	14
Indexcommissie	14
Indexkorf	14
Indexhervorming	16
Indexmanipulatie	16
Indexsprong	17

## Je loon onder het vergrootglas

19

Minimumloon	19
Barema	20
Loonvork	21
Variabel loon	22
Extralegale voordelen	23
Aandelenoptie	24
Salary split	24
Brutoloon - nettoloon	24
Werkbonus	25
Belastbaar loon	26
Forfaitaire beroepskosten	26
Bedrijfsvoorheffing	27

Dit is een uitgave van de  
Landelijke Bedienden  
Centrale – Nationaal Verbond  
voor Kaderpersoneel  
(aangesloten bij het ACV)  
Sudermanstraat 5  
2000 Antwerpen

Eindredactie: Jan Deceunynck  
Vormgeving: Geert Verstaen  
Illustraties: Paul Verschaeren  
Druk: Agora Printing

Verantwoordelijke uitgever:  
Ferre Wyckmans  
Sudermanstraat 5  
2000 Antwerpen

Uitgave december 2006

## **De macro-economische context** 29

Toegevoegde waarde	29
Rentabiliteit	30
Productiviteit	31
Economische groei	32
Competitiviteit	33
Verdeling nationale rijkdom	34
Loonmatiging	34
Loonhandicap	35
Marktaandeel in de export	36
Delokalisatie	36
Loon-prijsspiraal	37
Loonnorm	37
Competitiviteitsverklaring	37
Bel20-bedrijven	38
Loonwig	38
Loondrift	39
Loonspanning	39
Werkloosheidsval	39
Welvaartsvastheid of welvaarts- aanpassing sociale uitkeringen	40

## **Wie zijn de spelers?** 41

Sociale partners	41
Verbond van belgische ondernemingen (vbo)	42
Unie van zelfstandige ondernemers (unizo)	42
Interprofessioneel akkoord	42
Groep van 10	43
Nationale arbeidsraad (nar)	44
Centrale raad voor het bedrijfsleven (crb)	44

## **Wat willen we bij de komende onderhandelingen?** 47



# Verdien jij ook te veel?

## OF HET WAAROM VAN DEZE BROCHURE

Dat de toplonen van managers in privé-ondernemingen en overheidsbedrijven onredelijk hoog zouden zijn, is een eenzijdig, populistisch verhaal dat door de vakbonden de wereld wordt ingestuurd. Dat herhaalt *VBO*-topman Pieter Timmermans telkens hij er de kans toe heeft. Betekent dit dat de vakbonden daarmee op een zere teen trappen? Oordeel zelf.

“De lonen van de topmanagers van de *Bel20-bedrijven* zijn in 2005 ten opzichte van 2004 met 2% gestegen, meer niet”, zegt Timmermans in een interview met *De Morgen*. Die uitspraak is op de eerste plaats slecht nieuws voor *Trends*, een magazine dat je bezwaarlijk van enige vakbondssympathie kunt verdenken. Het *Trends*-artikel ‘De royale loonsverhoging van Belgische topmanagers’ is kennelijk niet gelezen in *VBO*-kringen. *Trends* toont aan dat de toplonen in de *Bel-20*-bedrijven niet met 2%, maar met 12% zijn gestegen. *Aandelenopties* doen daar nog een schepje van 27% bovenop.

### Hoeveel verdiende een directielid in 2005? (1)

Bedrijf	Loon in euro	Evolutie t.a.v. 2004
Fortis	2.322.309	+ 32,08 %
Suez	2.166.457	+ 99,42 %
Dexia (2)	2.148.073	+ 60,47 %
KBC	1.432.469	+ 87,44 %
UCB	1.302.990	- 6,93 %
Umicore (3)	1.086.593	+ 99,32 %
Solvay	815.202	+ 17,79 %
Cofinimmo	379.318	+ 1,27 %
Mobistar	346.449	+ 21,79 %
Barco	333.916	+ 10,87 %
Omega Pharma	272.000	+ 29,46 %

(1) De bedragen zijn gemiddelden voor het directiecomité. De waarde van de opties is hierin ook verrekend.

Zeggen die bedragen onvoldoende? Dan kunnen we er nog aan toevoegen dat een Fortismanager in 2005 een loonopslag van € 564.019 kreeg. Voor dat bedrag moet een bediende 10 jaar werken. En dan spreken we nog niet over de riantе ontslagvergoedingen van managers. Bij Inbev bijvoorbeeld kregen drie directieleden samen een ontslagvergoeding van € 30 miljoen, een bedrag waarmee je makkelijk 600 werknemers een jaar tewerkstelt. Eenzijdig en populistisch?

Uiterekend de groep die pleit voor *loonmatiging* bedient zichzelf meer dan royaal. Het maakt hun discours ongeloof-

waardig en provocerend. De bedrijfswinsten zitten in de lift. De aandeelhouders ontvangen, in alle discretie, een steeds groter deel van de geproduceerde rijkdom.

### Bedrijfswinst in 2005

Bedrijf	Winst in miljard euro	Evolutie t.a.v. 2004
Fortis	3,9	+ 32%
Dexia	2,0	+ 12%
KBC	2,2	+ 39%
ING	7,2	+ 25%
Total	9,0	+ 31%
Colruyt	0,4	+ 101%
Solvay	0,8	+ 51%
BASF	3,0	+ 50%
InBev	0,9	+ 26%
Arcelor	3,8	+ 66%
Electrabel	1,9	+ 60%
Mobistar	0,2	+ 10 %

De Belgische economie boert niet slecht. Dat zeggen niet wij, maar wel eerste minister Guy Verhofstadt. In 15 jaar is de nationale rijkdom met 40% toegenomen. Is jouw loon of uitkering er ook zo op vooruitgegaan sinds 19991?

Toch blijven patronen en regering het adagio van de *loonmatiging* herhalen. De *competitiviteit*, weet je wel. Een hoger *minimumloon* zou nefast zijn voor de concurrentiepositie van ons land en voor de tewerkstelling. En zelfs de automatische loonindexering moet worden ingeperkt, wegens "te duur". *Loonmatiging* zal nooit voldoende zijn voor de werkgevers. Vandaag vergelijken ze onze lonen met die in Nederland, Duitsland en Frankrijk. Morgen zijn het de nieuwe EU-lidstaten. Overmorgen wordt de vergelijking gemaakt met India, China of zelfs Haïti. Dat verhaal is niet nieuw. Het is zo oud

als het kapitalisme zelf. Al in 1857 werd er in het Gentse gestaakt tegen de loonverlagingen in de textielfabrieken. Ook toen was het patronale argument dat het nodig was om de bikkelharte concurrentie met de Engelse textiel te winnen. Een onontkoombare natuurwet, zo lijkt het.

Vragen werkgevers zich niet af wie hun producten en diensten nog zal kunnen kopen als alle werknemers worden meegEZogen in een wereldwijde negatieve loonspiraal?

De onderhandelingen voor een *interprofessioneel akkoord* en voor sectorale CAO's worden niet enkel aan de onderhandelingsstafel beslecht. De ideeënstrijd wordt hoe langer hoe meer in de media gevoerd. Kijk maar naar de maanden die voorafgingen aan het generatiepact. De onbetaalbaarheid van de vergrijzing en de noodzaak om langer te werken werden breed uitgesmeerd op elke krantenpagina en in elk tv-debat. En nu wordt het medialandschap bevolkt met ministers, werkgevers, professoren, IMF-woordvoerders die, in canon, steeds hetzelfde refrein herhalen: de loonkost in België is te hoog en de werknemers zijn niet flexibel genoeg. Want inderdaad, naast *loonmatiging* en inperking van de index is ook verregaande flexibiliteit een manier om de loonkost te drukken.

Trop is te veel! Hoog tijd dat we onze eigen analyses en onze eigen standpunten, met de nodige schuwung en overtuiging, op de werkvloer en in de media laten weerklinken. De vakbondsleiding heeft hierin een taak en een verantwoordelijkheid, maar ook elke vakbondsafgevaardigde kan een steentje bijdragen. Deze brochure wil je de nodige informatie bieden om je, zonder pleinvrees, in dit



loondebat te mengen. Je vindt er de verklaring van veel gebruikte begrippen in verband met lonen en index. Maar het is meer dan een sec woordenboek. In de begripsomschrijvingen zitten brokken sociale geschiedenis en syndicale strijd verweven. Je zult het merken, *automatische indexering* en vrije loononderhandelingen werden ons niet in de schoot geworpen. Het zijn verworvenheden om te koesteren en te verdedigen.

Onze koopkracht is natuurlijk niet het enige waar we van wakker liggen. Goede, kwaliteitsvolle jobs is voor ons een even grote bekommernis. Al wat daarmee te maken heeft, is voor ons ook onderwerp van onderhandeling. Maar in deze brochure hebben we ons bewust beperkt tot informatie en argumentatie over index en lonen, om een tegengewicht te bieden tegen het zware liberale en patronale offensief er tegen.

Houd de brochure bij de hand als naslagwerk, wanneer je om de oren wordt geslagen met begrippen als *loonnorm*, *all-inakkoord*, *gezondheidsindex*,... Gebruik het als vormingsinstrument op bestuursvergaderingen, in je militantenkern of in je sectorale belangengroep. Haal er stukjes uit voor je syndicaal bedrijfsblad of ondernemingssite.

Maar vooral, discussieer erover op de werkvloer en communiceer ons je bevindingen.

Veel succes!

In deze brochure vind je een overzicht van termen, en begrippen uit het interprofessioneel overleg. Uiteraard haken die vaak in elkaar. Het ene begrip hangt samen met het andere, dat op zijn beurt weer wat te maken heeft met nog een ander. In de teksten hebben we die verwijzingen steeds cursief afgedrukt. Elk cursief gedrukt woord, verwijst dus naar een ander trefwoord in de brochure.

We wensen je alvast veel verhelderend leesplezier!



# Een aanval op de index

Het unieke Belgische systeem van *automatische loonindexering* ligt steeds meer onder vuur. In de jaren '80 werd de *index der consumptie-prijzen* een aantal keren opzij geschoven met *indexsprongen* en in de jaren '90 werd het systeem verder uitgekleeft tot de *gezondheidsindex*. Werkgevers, en steeds vaker ook politici, willen af van het sociale systeem en zoeken hun heil in *all-inakkoorden*.

Nochtans heeft de index, zij het als periodiek systeem (*periodieke index*) of via spilwaarden (*spilindex*), in het verleden haar degelijkheid bewezen als corrector van de lonen aan de *inflatie*. De *indexkorf*, die door de *indexcommissie* systematisch wordt geactualiseerd, is de basis waarop de evolutie van de levensduurte gemeten wordt.

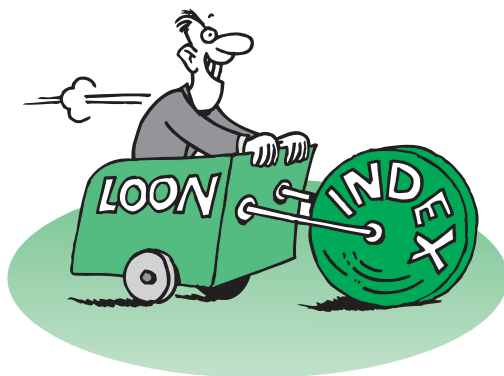
## Automatische indexering

Automatische indexering is het mechanisme waarbij de lonen en de sociale uitkeringen automatisch worden aangepast aan de levensduurte. Die toetsing gebeurt aan de hand van een *indexkorf* van een 500-tal producten en diensten die in België worden aangekocht en representatief zijn voor onze gebruiksgewoonten.

Er bestaan verschillende indexeringssystemen: een *periodieke indexering*, een indexering op het moment dat de *spilindex* met 2% is overschreden. Het zijn varianten van een systeem dat tot doel heeft de koopkracht van de werkende bevolking te behouden. Die automatische indexering is uniek in Europa. Daardoor wordt de koopkracht van alle loon- en weddetrekkenden en van alle uitkeringtrekkers in ons land beter beschermd dan in het buitenland. Het is een systeem dat solidariteit tot stand brengt tussen de werknemers van de verschillende sectoren, en tussen actieve en niet-actieve werknemers. Dat willen we zo houden, want het is een factor van sociale en economische stabiliteit.

In onze buurlanden moeten de vakbonden bij de sectoronderhandelingen telkens opnieuw de eis op tafel leggen om het koopkrachtverlies, veroorzaakt door de *inflatie* in te halen.

Wanneer je bijvoorbeeld op het nieuws hoort dat een Duitse vakbondscentrale 6% loonsverhoging eist voor de komende 2 jaar, dan gaat dat over loonsverhoging waarin de index inbegrepen is. Nadeel daarvan is dat de grens vervaagt tussen wat de (automatische) koopkrachtaanpas-



sing is (de index) en het extra deel dat als echte loonsverhoging wordt bekomen door onderhandelen en/of actie voeren. In het slechtste geval, als er geen CAO zou worden gesloten is er dus zelfs geen koopkrachtaanpassing.

Onze automatische indexering is, behalve voor de sociale uitkeringen en de lonen in de openbare sector, niet bij wet geregeld, maar door CAO's in de sectoren. Vandaar de varianten in modaliteiten en tijdstippen van indexering. Dat is zo gegroeid doorheen vakbondsacties en onderhandelingen in de periode tussen de twee wereldoorlogen, en na de Tweede Wereldoorlog veralgemeend.

Toch zijn er nog altijd werknemers voor wie de automatische indexering niet is gegarandeerd, omdat ze de pech hebben

### ***Het ontstaan van de index***

De eerste CAO's over automatische indexering dateren uit de jaren '20. Dat is niet toevallig de tijd waarin de eerste paritaire comités werden opgericht. Sectoroverleg moest wilde stakingen intomen. In de nasleep van de Eerste Wereldoorlog schoten de prijzen immers de hoogte in. De koopkracht van de werkende bevolking werd door de *inflatie* uitgehold. Dat zorgde voor herhaalde loonconflicten tussen vakbonden en patroons. Om die conflicten te ontmijnen, werd in 1920 een 'index der kleinhandelsprijzen' ingevoerd. In 1935 werd het systeem in de openbare diensten ingevoerd. Geleidelijk werd het uitgebreid naar (bijna) alle sectoren. Tijdens WO II werd het opgeschort, maar na de oorlog trad het weer in werking. Na de bevrijding werd het systeem veralgemeend.

dat hun paritair comité niet functioneert. Voor de bedienden gaat het over het 'PC 200' dat nooit in voege is getreden en bijgevolg ook geen CAO's kan afsluiten. LBC-NVK blijft ervoor ijveren dat ook voor die bedienden de automatische indexering wordt geregeld.

Het feit dat de indexregelingen in CAO's vastliggen, heeft ook z'n voordelen. Immers, wijzigen of afschaffen van een bestaande regeling kan slechts door een nieuwe CAO. We hebben dus het index-behoud mee in eigen handen.

### **Inflatie**

Inflatie betekent dat je met hetzelfde bedrag steeds minder kan kopen, omdat de prijzen stijgen. Als de lonen parallel met de inflatie stijgen, blijft de koopkracht gelijk. Lonen of prijzen die niet aangepast zijn aan de inflatie noemt men nominale lonen of prijzen. In reële lonen of prijzen is de inflatie inbegrepen.

De *inflatie* wordt gemeten door middel van de *index der consumptieprijzen*: een lijst van producten (goederen en diensten) en hun prijs, die door de *indexcommissie* wordt bijgehouden. Door bepaalde posten uit deze index te schrappen of er juist in op te nemen kan men de *inflatiecijfers* beïnvloeden, zoals in België gebeurde bij de invoering van de *gezondheidsindex*, maar ook bij elke aanpassing van de *indexkorf*.

### **Index der consumptieprijzen**

Deze index geeft de evolutie aan van de totale kostprijs van de volledige *indexkorf*. Deze index zou de evolutie weergeven van de levensduurte. Dit is echter slechts ten dele waar. Het gaat immers enkel over 'consumptieprijzen' en niet over 'investeringen'. Dit betekent concreet dat

de aankoop van een woning niet wordt meegerekend. Die 'investering' neemt echter een belangrijke hap uit het gezinsbudget. Het feit dat die niet rekening in wordt gebracht, is aanleiding voor nogal wat kritiek.

Een uitgebreid overzicht van het hele indexmechanisme vind je op [www.statbel.fgov.be/press/cpi04\\_nl.asp](http://www.statbel.fgov.be/press/cpi04_nl.asp).

### Gezondheidsindex

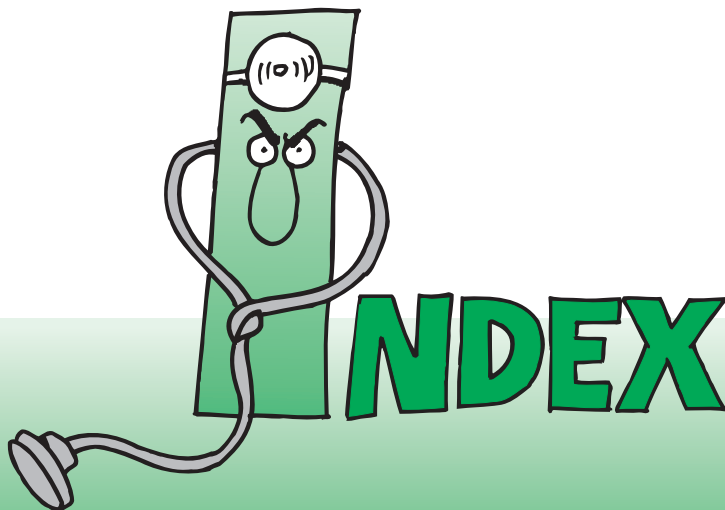
Deze index wordt berekend door tabaksproducten, alcoholhoudende dranken, benzine en diesel uit de *index der consumptieprijzen* te halen. Sinds 1994 worden de lonen en sociale uitkeringen aan deze 'gecensureerde' index aangepast. Belangrijke kritiek is dat de lonen door de gezondheidsindex minder snel stijgen. Zo ontstaat er koopkrachtverlies, zeker wanneer de petroleumprijzen de hoogte inschieten. In 2005 stegen de prijzen met 3%, gemeten volgens de oude *index* van vóór 1993. De gezondheidsindex tikte af op 2,2%. Dat is bijna 1% koopkrachtverlies op 1 jaar tijd (cijfers Centrale Raad van het Bedrijfsleven).

### Spilindex

Als lonen de spilindex volgen, betekent dit dat ze worden aangepast aan de levensduurte, telkens wanneer de prijzen-index een bepaalde grens overschrijdt. Zo zullen bijvoorbeeld, bij een spil van 2%, de (nominale) lonen met 2% verhoogd worden telkens wanneer het prijsniveau met 2% is toegenomen. De spilindex volgt bijgevolg de levensduurte met een zekere vertraging.

### Periodieke index

Bij periodieke indexering wordt de aanpassing van de lonen aan de levensduurte op geregelde tijdstippen doorgevoerd. Zo kunnen de lonen bijvoorbeeld jaarlijks op 1 januari of per trimester worden aangepast. De duur van deze periodes wordt bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst en kan dus van sector tot sector verschillen.



## All-inakkoord

Traditioneel zijn er in België in de meeste sectoren om de twee jaar onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Loonsverhoging is al even traditioneel één van de vast terugkomende eisen. Dat gaat dan over reële verhoging, boven op de *automatische loonindexering* en de normaal voorziene baremieke verhogingen. De onderhandelaars houden daarin rekening met de *loonnorm* die wordt aangegeven door de *Centrale Raad voor het Bedrijfsleven*.

Een all-inakkoord is een CAO waarin een globaal percentage loonsverhoging wordt afgesproken. Deze loonsopslag omvat zowel de geraamde indexverhogingen gedurende de looptijd van de overeenkomst, als de baremieke verhogingen en de effectieve loonsopslag.

In een strikt all-inakkoord zal bijgevolg elke reële loonsverhoging tenietgedaan worden als de indexstijgingen de pan uitswingen. En sterker nog: als de index meer stijgt dan het afgesproken globale percentage loonsopslag kan je ook een stuk van de indexaanpassingen verliezen. Een voorbeeld daarvan is de CAO voor de arbeiders in de bouwsector. In die zin zetten de all-inakkoorden het automatisme van de indexaanpassingen op de helling.

Een saldoakkoord is een zachtere vorm van een all-inakkoord. Bij dit soort CAO wordt ook een globale welbepaalde loonsverhoging afgesproken. Als de index sneller stijgt dan geraamd, zal de toegekende reële loonsopslag verloren gaan, maar de indexaanpassingen blijven in elk geval gegarandeerd.

Een correctieakkoord is nog een mildere vorm en spreekt ook over een globaal percentage loonsopslag waarin én indexaanpassingen én de reële loonsverhoging begrepen zijn. Maar als de totale som van deze beide verhogingen bij afloop

van de CAO de gestelde norm (de afgesproken globale loonsopslag) overschrijdt, dan wordt dit verrekend in de volgende CAO-onderhandelingen.

Een voorbeeld: er wordt 5% globale loonsverhoging afgesproken over een looptijd van 2 jaar. Door de stijging van de inflatie lopen de indexaanpassingen hoger op dan verwacht. De gestelde norm wordt met 0,5% overschreden. Dit wordt afgetrokken van de marge bij de volgende CAO-onderhandeling.

De werkgevers zijn uiteraard erg gewonnen voor zulke loonakkoorden. Zij kennen zo op voorhand de maximale stijging van de loonkost gedurende de looptijd van de CAO. Voor de werknemers echter bestaat er op deze wijze geen zekerheid dat hun koopkracht reël zal verhogen, en is het zelfs mogelijk dat ze gewoon inboeten aan koopkracht.

## Indexcommissie

De indexcommissie is een raadgevende commissie, samengesteld uit zeven academici en telkens zeven vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. Ze komt elke maand samen om het maandelijks indexcijfer te bepalen en geeft advies bij de *indexhervormingen*. Voor de Tweede Wereldoorlog werd ze de 'commissie van het dure leven' genoemd.

## Indexkorf

In de indexkorf zitten alle goederen en diensten waarvan de prijzen maandelijks worden genoteerd om het indexcijfer te berekenen. De korf is ingedeeld in een aantal grote groepen, zoals: voedingsmiddelen en dranken, kledij, huisvesting, huishoudelijke apparaten, gezondheidsuitgaven, communicatie, onderwijs, vrije tijd.

De samenstelling van de korf wordt om de 2 jaar lichtjes bijgestuurd en om de 8 jaar grondig herzien, om gelijke tred te houden met veranderende eet- en drinkgewoonten, nieuwe vormen van vrijetijdsbesteding, nieuwe toestellen op de markt, ... Daarvoor baseert de *indexcommissie* zich op de resultaten van het huishoudbudgetonderzoek. In 2005 vond zo'n *indexhervorming* plaats op basis van de gezinsbudgetenquête van 2004. In de nieuwe korf zitten 507 producten; dat zijn er 26 meer dan in de oude korf. Een honderdtal oude producten werd geschrapt, onder meer eau de cologne, breiwol, soepvlees en een videorecorder. In de plaats daarvan kwamen 129 nieuwe producten in de korf, zoals een dvd-recorder, een hometrainer, een bereide diepvriesmaaltijd met vis, jogging-schoenen, laminaat, douchegel.

Deze producten, ook 'getuigen' genoemd, worden 'gewogen' in functie van hun belang in het huishoudbudget. Stel bijvoorbeeld dat de prijs van een wasmachine gelijk is aan de maandelijkse huurprijs van een flat, dan zal deze huurprijs toch zwaarder doorwegen in de korf. Daarnaast is er ook een 'geografische weging'. De prijzen van de

'getuigen' worden genoteerd op 65 verschillende plaatsen in België (lokaliteiten) en daarna gewogen in functie van het inwonersaantal. Zo krijgen de prijzen die in Antwerpen worden opgenomen, tien maal meer gewicht dan die van Lier.

De weging ent zich op de uitgaven van een gemiddeld gezin. Dat valt nadelig uit voor gezinnen met een laag inkomen. Zo laat de indexweging de huurprijs meetellen voor slechts 6%. Voor mensen met een laag inkomen bedraagt de huur vaak 30% of meer van hun budget. Voeding wordt op 20 % van de gezinsuitgaven geschat, terwijl arme gezinnen ongeveer 30% van hun inkomen aan voedsel spenderen.

Doordat de weging van de producten onvoldoende het uitgavenpatroon weer spiegelt van de lage inkomens, gaat hun levensstandaard er jaar na jaar op achteruit.



Voor de loontrekkenden kunnen de vakbonden loonsverhoging eisen om het reële koopkrachtverlies ongedaan te maken. De enige manier om dat verlies te compenseren voor de uitkeringstrekkers is het

welvaartvast maken van de sociale uitkeringen. Vandaar dat dit voor de vakbonden altijd een belangrijk strijdpunt is geweest.

Zo'n actualisering van de indexkorf is geen neutrale operatie. De nieuwe korf blijkt lichter te wegen dan de vorige omdat producten werden toegevoegd die voortdurend in prijs zakken (GSM's, dvd's, PC's). Het resultaat van deze lichtere index wordt door het Planbureau geraamd op 0,5% koopkrachtverlies.

### Indexhervorming

Sinds zijn ontstaan is de index 8 keer hervormd, de eerste maal in 1939, de laatste keer in 2006. Herhaaldelijk werden de *indexkorf*, de lokaliteiten en de wegingen verijnd. Dat verbeterde de betrouwbaarheid en de kwaliteit van de index.

Op verschillende momenten zijn er echter ook *indexmanipulaties* geweest, die tot doel hadden de loonstijgingen af te remmen.

### Indexmanipulatie

De *automatische indexering* is niet onaantastbaar, zo blijkt uit de geschiedenis. Het systeem is meer dan eens aangevallen en gemanipuleerd, met het doel de loonsverhogingen af te remmen. Een voorbeeld dat tot de verbeelding spreekt is 'de kwestie van het broodje' uit 1965.

Het broodje vertegenwoordigde alle kleine bakkerijproducten in de toenmalige *indexkorf*. De bakkers vroegen een prijsverhoging voor brood, broodjes, sandwiches en koeken. De minister van economische zaken keurde alle prijsverhogingen goed, behalve die van het broodje, want dat zou de index doen stijgen. Na maanden discussie en vakbondsprotest werd de prijsverhoging van het broodje

toegestaan. En bij de *indexhervorming* van 1968 werden naast het broodje ook gebakjes in de *indexkorf* opgenomen.

Een andere indexmanipulatie speelde zich af in de hete zomer van 1976. De droogte had de prijzen van groenten, fruit en aardappelen de hoogte in gejaagd. Om te vermijden dat daardoor de index te snel zou stijgen liet de minister van economische zaken gedurende drie maanden de index berekenen zonder rekening te houden met die producten. Deze maatregel kaderde in een offensief van de regering Tindemans en de werkgevers tegen de indexering. Er was een stakingsaanzegging in gemeenschappelijk front nodig om de regering te doen terugkrabbelen. Vanaf september werden groenten en fruit opnieuw in de index opgenomen en voor de sociale uitkeringen kwam er een compensatie voor het koopkrachtverlies in juli en augustus.

De zwaarste aanval op de index had plaats tijdens de regering Martens-Gol: de zogenaamde *indexsprongen*.

Een andere vorm van manipulatie is het verdragingsmechanisme dat ingang vond in september 1983. Sinds dan gebeurt de indexaanpassing van de lonen niet meer op basis van het maandelijks indexcijfer, maar op basis van het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de laatste vier maanden. Dat resulteert in een afgevlakte index.

Ook de *gezondheidsindex* die sinds 1994 van kracht is, moeten we toevoegen aan het lijstje van manipulaties die de index willen afslanken. De nieuwste inval om aan de index te prutsen komt van de Vlaamse werkgeversorganisatie Voka en betreft een netto-indexering van de lonen.



D.w.z. een indexering zonder sociale bijdragen. De ideale deal volgens Voka-baas Urbain Vandeuren: "De werknemer krijgt even veel als nu, de werkgever betaalt minder en de overheid gaat niet meer lopen met de lasten die er nu op wegen". Of hoe diefstal van de sociale zekerheid voorgesteld wordt als een voordeel voor de werknemers.

Al die manipulaties tonen aan dat voortdurende waakzaamheid van de vakbonden nodig is om het indexmechanisme onverkort te vrijwaren.

### Indexsprong

In de periode 1982-1986 legde de regering Martens verschillende indexsprongen op. De index steeg, maar de lonen werden niet aangepast. Aanvankelijk hoefden de werkgevers de lonen gewoon niet te verhogen, maar de laatste drie niet toegekende indexaanpassingen van 1984-85-86 moesten de werkgevers rechtstreeks storten in de kas van de sociale zekerheid.

Die sprongen kwamen er na de devaluatie van de Belgische frank en kaderden in grootscheepse besparingen die werden doorgevoerd met 'volmachten' en dus zonder veel sociaal overleg. Vanaf 1987 werden de indexaanpassingen opnieuw toegepast, maar wel op het loon van vóór de indexsprongen uit 1981. Daardoor laten de gevolgen zich nu nog altijd voelen.

Dat zit zo. Stel dat je een maandloon had van € 1.500 in 1982, dan was je loon eind 1986 opgelopen tot € 1.720 in plaats van € 1.864 zonder indexsprongen. In 1987 werd de indexering van 2% verrekend op het loon van € 1.720 en niet op dat van € 1.864. Zo blijft het negatieve effect van die indexsprongen doorwerken. De gecumuleerde achterstand door de indexsprongen zou inmiddels al tot een maandloon per jaar zijn opgelopen.





# Je loon onder het vergrootglas

Voor je prestaties krijg je van je werkgever maandelijks een loon. Dat loon werd bij je indiensttreding vastgelegd en eventueel nadien nog verder onderhandeld door jezelf of de vakbonden. Je loon kan nooit lager zijn dan het **minimumloon** en wordt op gezette tijdstippen aangepast aan de index en het **barema** of een **loonvork**. Verder wordt het eventueel nog aangevuld met een **variabel loon**, **extralegale voordelen** of heel soms **aandelenopties**. Of misschien wordt je inkomen fiscaal begunstigd via **salary split**.

Van je **brutoloon** wordt een socialezekerheidsbijdrage afgehouden. Voor lage lonen wordt die bijdrage verminderd met een **werkbonus**. Het saldo is je **belastbaar loon**. Na aftrek van de **forfaitaire beroepskosten**, wordt daarop de **bedrijfsvoorheffing** berekend. Wat dan nog overblijft is het **nettoloon** dat je in je loonzakje vindt.

## Minimumloon

De minimumlonen in de sectoren worden vastgelegd in de CAO's. Ze verschillen dus per sector. Er bestaat echter ook een interprofessioneel minimumloon. De exacte term is 'gemiddeld minimum maandinkomen'. De verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen is een eis die de vakbonden bij de besprekingen voor het *Interprofessioneel akkoord* voor 2006-2007 heel formeel hebben ingediend.

Dit inkomen is geregeld door CAO nr. 43 van 2 mei 1988 van de *Nationale Arbeidsraad* (nadien is die CAO nog wel aangevuld). Het is een interprofessioneel minimumloon. Daarbij gelden er drie soorten loonschalen.

- Er is een basisbedrag dat van toepassing is op de werknemers van minder dan 21 jaar. Via een zgn. degressiviteitsschaal wordt voor een 20-jarige 94% het minimumloon vastgelegd, voor een 19-jarige is dat 88%, voor een 18-jarige 82%, voor een 17-jarige 76% en voor een 16-jarige 70% (CAO nr. 50).

Het basisbedrag is vanaf 1 oktober gelijk aan 1.258,91 euro.

- Er is een loonschaal voor werknemers vanaf 21,5 jaar met 6 maanden anciënniteit: 1.293,61 euro.
- Er is een loonschaal vanaf 22 jaar, met 12 maanden anciënniteit: 1.309,03 euro.

De bedragen moeten gemiddeld op jaarbasis worden berekend. Zo geldt een eindejaarspremie mee om te berekenen of dit minimum gehaald wordt. De bedragen worden ook geïndexeerd. Ze zijn echter sedert 1993, dat is liefst 13 jaar, niet meer verhoogd buiten de index. Daarom is de verhoging van het bruto minimumloon voor de vakbonden een must.

Er zijn wel andere methodes gehanteerd om de lage inkomens te verhogen. In eerste instantie gebeurde dit via de maatregel 'lage lonen', ondertussen is dat opgenomen in het systeem van de zogenaamde **werkbonus**.

## Barema

Het loon van heel wat werknemers wordt bepaald door barema's. Dat zijn tabellen waarin bepaald wordt hoeveel een werknemer met een bepaalde anciënniteit of leeftijd verdient in een bepaalde functie. Op basis van deze tabellen zien werknemers hun loon met de jaren stijgen.

Deze stijging is voor de werkgevers echter een nul-operatie. De stijging van de lonen wordt immers gecompenseerd door de uittreding van oudere werknemers. Die worden vervangen door jongere werknemers, die veel minder kosten, want de gemiddelde loonschalen veranderen niet.

Er kunnen wel tijdelijke baremieke onevenwichten ontstaan door de samenstelling van een werknemerspopulatie. Zo zal er in een onderneming/sector, waar de voorbije jaren veel jonge werknemers zijn bijgekomen, de baremieke verhoging zwaarder doorwegen, als de loonschaalverhoging van de jongere werknemers niet gecompenseerd wordt door uittredingen van oudere werknemers. Anderzijds zal er in bedrijven/sectoren waar veel oudere werknemers het bedrijf verlaten een baremieke verlaging plaatsvinden, doordat het 'wegvallen' van de barema's van de uittredende werknemers niet (volledig) zal gecompenseerd worden door de loonstijgingen van de jongere werknemers.

Tot nog toe werd in België nooit een wetenschappelijk onderbouwde berekening van de baremaverhogingen in sectoren of voor de ganse economie gepubliceerd. Wel werden in het verleden enkele forfaitaire ramingen gemaakt zonder enige wetenschappelijke onderbouw.

De voordelen van barema's zijn duidelijk:

Loonsverhogingen worden gebaseerd op de objectieve criteria leeftijd en anciënniteit.

Er is een grote transparantie, zowel voor werknemers als werkgevers. Je kan exact bepalen wat een werknemer op een bepaalde leeftijd of met een bepaalde anciënniteit zal verdienen. De loonkost kan dus duidelijk en ook op lange termijn worden vastgelegd.

Barema's bieden zekerheid: zowel werknemer als werkgever weten wanneer en hoeveel het loon in de tijd zal stijgen.

Enkel je functie, je leeftijd en/of anciënniteit kunnen de hoogte van je loon beïnvloeden.

De laatste tijd liggen baremieke loonsverhogingen meer en meer onder vuur, omdat zij geen rekening houden met de resultaten van de onderneming, noch met de individuele prestaties of competenties van de werknemers. De sturingsmogelijkheden in een baremiek systeem zijn zeer beperkt. Om die reden stappen steeds meer ondernemingen over naar systemen van loonvorken.

De Europese regelgeving verbiedt verschillen in behandeling op grond van leeftijd. De Belgische anti-discriminatie-wetgeving volgt uiteraard die stelling. Op basis hiervan komen de barema's gebaseerd op leeftijd onder druk. In zoverre dat de Minister van Werk heeft aangekondigd geen CAO's meer algemeen verbindend te verklaren die nog leeftijdsgebonden barema's voorzien. Met de andere bediendebonden werken we aan afspraken en alternatieven.

## Loonvork

Niet bij alle werknemers stijgt het loon in functie van leeftijd of anciënniteit, vastgelegd in *barema's*. In steeds meer bedrijven wordt gewerkt met loonvorken. In een loonvork worden de functies, net als bij een *barema*structuur, in klassen of looncategorieën van gelijkwaardig te achten functies samengevoegd. De verhogingen in loon zijn niet gebaseerd op leeftijd of anciënniteit, maar afhankelijk van de toename in de prestaties of competenties van de werknemer. Voor elke functieklassse of looncategorie wordt een minimum, een middenpunt en een maximum bepaald, meestal in de verhouding 80%, 100% en 120%. De zone 80-90% wordt beschouwd als leerzone, waarin de werknemer de functie nog niet volledig beheerst. De zone 90-110% is de competente zone waarin de functie volwaardig wordt uitgevoerd en de zone 110-120% wordt beschouwd als excellente zone. De 100% vertegenwoordigt het loon dat een onderneming wenst te betalen aan de medewerker die de gewenste invulling van de functie en het gewenste prestatie- of competentieniveau bereikt. Het maximumloon kan alleen bereikt worden door 'excellente' werknemers, die meer dan normaal of gemiddeld presteren.

Bij een loonvork wordt het principe van automatische loonstappen op basis van leeftijd of anciënniteit verlaten. De werknemer groeit op basis van prestaties en competenties op eigen ritme van minimum naar maximum. Elke salarisstap is afhankelijk van evaluatie of beoordeling door de leidinggevende. Je moet je opslag dus letterlijk 'verdienen'.

Vaak worden loonvorken gekoppeld aan de budgettaire marges van het bedrijf. In financieel moeilijke periodes worden de percentages verlaagd of de prestatiescores

verstrengd. Bedrijven hanteren dergelijke systemen steeds meer als alternatief voor de klassieke *barema's* omdat zij daardoor loon en loonsverhogingen individueel kunnen differentiëren. Maar de nadelen van dergelijke salarissen zijn legio. Werknemers die er alles aan doen om zo snel mogelijk de hoogste salarispositie te bereiken, raken vervolgens gedemotiveerd omdat ze ondanks hun goede of zelfs uitstekende prestaties geen opslag meer krijgen. De groei in de salarissen neemt immers af naarmate het reële loon de maximumpositie nadert. Er is ook een risico van subjectiviteit in de toepassing van het systeem. Het is immers de vraag of voor de beoordeling door de leidinggevende formele regels en procedures gelden. Salarissen creëren onzekerheid over de evolutie van je loon, zeker als de verhogingen gekoppeld worden aan de ondernemingsresultaten. Het is niet ondenkbaar dat in multinationale ondernemingen winsten in de ene vestiging doorgesluisd worden naar een andere, zodat de vestiging op zich geen of slechts beperkte winsten maakt, terwijl er op het niveau van de groep wel gigantische winsten worden gemaakt. Bovendien kan je vragen stellen bij de rechtvaardigheid ten opzichte van collega's. Waar is het principe 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk'? Om nog maar te zwijgen over de complexiteit en het beheer van het systeem. Individuele differentiatie betekent dat er voor elke werknemer heel wat informatie moet worden bijgehouden. Dit betekent vaak extra werk voor de personeelsdienst, extra werk en vaak ook (dure) opleidingen en trainingen voor leidinggevendenden die deze evaluatie- en beoordelingsgesprekken moeten organiseren, extra inspanningen om zowel de werknemers als de direct leidinggevendenden blijvend te motiveren, ... De vraag is dan

ook of dit alles opweegt tegen de besparingen.

Loonvorken betekenen bovendien een stuk variabilisering van het functieloon of vast loon. Voordeel van de variabilisering via de loonvork, is dat het hier gaat om echte loonsverhogingen, die verworven zijn voor de toekomst, in tegenstelling tot andere vormen van *variabele lonen*.

Om tegemoet te komen aan de kritiek op de loonvork en de sterke individuele differentiatie wordt in een aantal ondernemingen gewerkt met een *barema* met loonvork. Net als in een zuivere loonvork wordt er per looncategorie een minimum en een maximum bepaald. De stijging tussen het minimum en maximum gebeurt op basis van evaluatie en beoordeling. Maar door de koppeling van de loonvork aan anciënniteit, wordt aan de individuele werknemer steeds een minimum basisloon gegarandeerd. Het reële loon in dit systeem kan immers nooit lager zijn dan het minimum voor die looncategorie en een welbepaalde anciënniteit.

De ervaring op het terrein leert dat werkgevers niet in de eerste plaats omwille van nobele HR-doelstellingen naar dergelijke systemen van loonvorken overstappen, maar in eerste instantie omdat zij op die manier de loonkosten binnen de onderneming beter willen beheersen en een grotere vrijheid krijgen in de toekenning van loonsverhogingen. Budgetbewaking en flexibiliteit in de aanwending van de loonmassa zijn hier dus de grote drijfveren.

Onnodig te zeggen dat wij

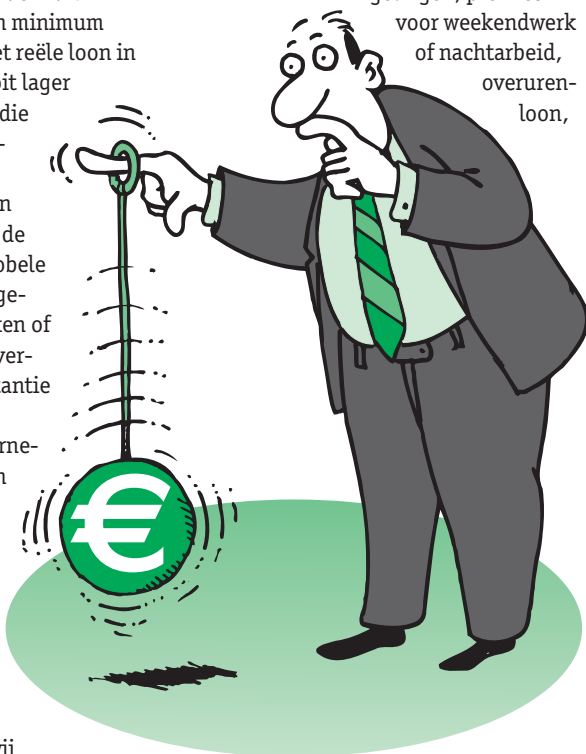
zo'n loonvorksystemen met gezonde argwaan benaderen. Onze criteria voor een goed verloningssysteem zijn zekerheid en rechtvaardigheid.

## Variabel loon

Het loon van een werknemer kan vast zijn, maar ook variabel. Dit betekent dat het niet op vooraf vastgezette tijdstippen wordt uitbetaald, of dat het bedrag niet steeds vast bepaald is. Een variabel loon wordt uitbetaald op de momenten en onder de voorwaarden zoals overeengekomen tussen werkgever en werknemer. In de overeenkomst zal dan moeten nagegaan worden of de voorwaarden vervuld zijn om recht te hebben op dat loon.

Variabel loon kan bijvoorbeeld bestaan uit commissielonen, bonusre-

gelingen, premies voor weekendwerk of nachtarbeid, overurenloon,



enzovoort. Zowel het vaste als het variabele loon worden beschermd door de loonbeschermingswet van 12 april 1965. In diverse wetten (arbeidsovereenkomstenwet, feestdagenwet, vakantiewetgeving) worden specifieke bepalingen opgenomen voor werknemers die geheel of gedeeltelijk met een variabel loon betaald worden.

Het grote verschil tussen vast loon en variabel loon ligt in het feit dat het vast loon een verworven recht is, onafhankelijk van de prestaties in de toekomst. Variabel loon is eenmalig en voorwaardelijk. Het moet telkens opnieuw verdiend worden. In het kader van de *loonvork* betekent dit dat de groei in de *loonvork* op basis van competenties of prestaties verworven is. Je neemt de gekregen opslag bij manier van spreken levenslang mee want je relatieve salarispositie binnen de *loonvork* wordt groter. Bij een variabele beloning, bonus of premie die je krijgt omwille van je prestaties, resultaten of inzet, is dit geen verworven recht. Je relatieve salarispositie blijft dus dezelfde, maar je krijgt jaarlijks, maandelijks of trimesterieel een extra bonus of premie. Bovendien wordt die extra bonus of premie niet meegerekend voor de hoogte van je vervangingsloon (ziekte- of werkloosheidsuitkering, pensioen, ...). Op korte termijn leveren ze dus een hoger inkomen op, maar op lange termijn hypothekeken ze de hoogte van je vervangingsinkomen.

De LBC-NVK pleit voor een vaste beloning, omdat die de meeste rechtszekerheid biedt en tevens het meest solidair is. Variabele lonen zijn enkel aanvaardbaar mits duidelijke voorwaarden.

## Extralegale voordelen

In heel wat ondernemingen wordt het vast loon of functieloon, naast een stuk *variabel loon* verder aangevuld met extralegale voordelen. Die allemaal in kaart brengen, is onbegonnen werk. We beperken ons bijgevolg tot de meest gekende: een bedrijfswagen met tankkaart, een tussenkomst in de verplaatsingskosten (voor openbaar vervoer, eigen wagen, fiets, ...), maaltijdcheques, cadeaucheques, cultuurcheques, een PC of laptop of PC-privéplan, een bedrijfs-GSM of tussenkomst in telefoon- en/of faxkosten, kortingen op bedrijfsproducten of -diensten, fitnessruimte, kinderopvang, winkel- of strijkdiensten, gratis jaarlijkse medische check-up, groepsverzekering, pensioenfonds, hospitalisatieverzekering, ... Gemeenschappelijk kenmerk van al deze voordelen is dat ze de werknemer een voordeel in natura opleveren en bijgevolg ook als loon kunnen worden beschouwd. Onder bepaalde voorwaarden worden deze extralegale voordelen echter geheel of gedeeltelijk fiscaal vrijgesteld voor de werknemer, fiscaal laag belast bij de werkgever en ook geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Omdat



extralegale voordelen voor de werknemer vaak een grotere netto loonstijging opleveren dan een de verhoging van het *barema* of een vaste opslag, en een lagere kost zijn voor de werkgever, worden baremieke verhogingen of vaste opslagen soms omgezet in één of meerdere extralegale voordelen.

Uit de Salarisenquête van Vacature 2006 leiden we af dat 16,5 % van de werknemers gebruik kan maken van een bedrijfswagen. 63 % geniet van een tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten. 47 % van de werknemers geniet van een pensioenplan en 54 % heeft een hospitalisatieverzekering. Bijna 53 % van de werknemers ontvangt maaltijdcheques of een maaltijdvergoeding. De cijfers variëren naargelang de sector en de functie in de onderneming. Vaak worden dergelijke extralegale voordelen eerder aangeboden omdat de concurrenten dit ook doen, dan als een strategisch element in het loonbeleid.

### Aandelenoptie

Een aandelenoptie geeft het recht om een aandeel aan een bepaalde prijs op een bepaalde datum in de toekomst te kopen. Dikwijls worden opties op de aandelen van de onderneming gegeven als extraatje om medewerkers aan de onderneming te binden. Opties bieden echter veel onzekerheid. Zo kan men nooit op voorhand weten welke waarde het aandeel op de uitoefendatum zal hebben. Is de koers van het aandeel onder de uitoefenprijs van het aandeel gezakt, dan is de optie volledig waardeloos geworden, maar heeft de ontvanger hierop al wel (zij het verminderde) belastingen betaald. De LBC-NVK benadrukt dan ook dat de verhoging van het gewone loon voorop moet staan, omdat dit de beste inkomensgarantie biedt.

### Salary split

Salary split is een fiscale techniek die erin bestaat het beroepsinkomen te spreiden over verschillende landen, waar de betrokken werknemer effectief werkzaam is. Aangezien in de meeste landen het belastingpercentage toeneemt met de hoogte van het inkomen, kan via salary split de gemiddelde aanslagvoet op het totale inkomen van de betrokkene gevoelig verlaagd worden.

### Brutoloon - nettoloon

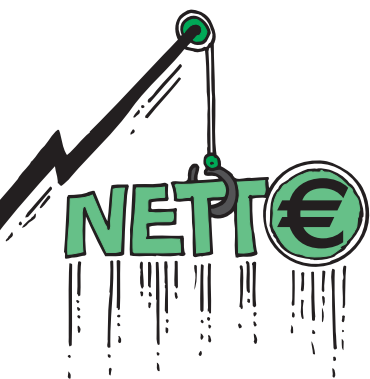
Loon is de tegenprestatie die de werknemer van de werkgever krijgt voor de geleverde prestaties. Het loon is een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst en voorwerp van onderhandeling (individueel of collectief) tussen werkgever en werknemer. Het onderhandelde loon is echter niet het loon dat de werknemer in handen krijgt. Het onderhandelde loon, of brutoloon, wordt eerst verminderd met een werknemersbijdrage voor de RSZ van 13,07%. Op het loon dat daarna overblijft (het *belastbaar loon*), wordt dan *bedrijfsvoorheffing* afgehouden. Dit is een 'voorschot' op de inkomstenbelasting die de werknemer op zijn beroepsinkomsten moet betalen. Het loon dat na die aftrek overblijft, wordt nettoloon genoemd.

De loonkost van een werkgever ligt echter nog wat hoger dan het brutoloon.





Bovenop het brutoloon moet de werkgever immers ook nog een zogenaamde werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid betalen van minstens 33%, eventueel nog aangevuld met bijdragen die de werkgever voor bestaanszekerheidsfondsen moet betalen. In discussies over de loonkost, worden veelal deze laatste componenten door de werkgevers als 'te zwaar' naar voor geschoven. Het is tegenwoordig bon ton in werkgeverskringen om het te hebben over verhoging van de netto koopkracht, i.p.v. verhoging van de brutolonen, omdat de 'belasting op arbeid' te hoog zou zijn. Dat is een misleidende formulering. Voor de werknemers vormen de werknemersbijdrage én de zogenaamde werkgeversbijdrage samen een uitgesteld loon. Als je ziek wordt, werkloos geraakt of met pensioen gaat, wordt je vervangingsuitkering vanuit die solidaire spaarpot betaald. Voor de werknemers is dat dus geen last, maar een zekerheid.



### Werkbonus

Om tegemoet te komen aan de *werkloosheidsval* werden een aantal maatregelen genomen. Dit gebeurde in eerste instantie door de werknemersbijdrage voor de sociale zekerheid te verminderen voor werknemers met een laag loon. Daardoor stijgt het *nettoloon* (want men moet minder aan de sociale zekerheid bijdragen) zonder dat het *brutoloon* stijgt. Op die manier is voor de werkgever – die instaat voor de doorstorting van de socialezekerheidsbijdragen – de loonlast ook lager.

Een andere formule is de 'werkbonus'. Voor een *brutoloon* van minder dan € 1.234,23 geldt voor een bediende een vermindering van € 140 (€ 151,20 voor een arbeider) op de socialezekerheidsbijdrage. Dat bedrag vermindert geleidelijk aan tot € 0 voor wie een *brutoloon* verdient van € 2.035,96.

Een belangrijke kritiek is dat hierdoor de inkomsten van de sociale zekerheid worden verminderd. Daarom pleiten de vakbonden eerder voor een verhoging van de brutolonen. Dat levert een hoger *nettoloon* op voor de werknemer én vrijwaart de inkomsten van de sociale zekerheid.

Op die manier levert bovendien iedereen een bijdrage aan de sociale zekerheid. Het gevaar is immers niet denkbeeldig dat anders weldra mensen met lage inkomens worden uitgesloten van uitkeringen van de sociale zekerheid (werkloosheid, ziekte, pensioen,...), met als argument dat ze geen bijdragen hebben betaald.

### Belastbaar loon

Dit is het *brutoloon* verminderd met de socialezekerheidsbijdragen die ten laste zijn van de werknemer. Deze bedragen 13,07% van het *brutoloon*. Voor arbeiders wordt 13,07% berekend op 108% van het *brutoloon* om zo rekening te houden met het feit dat geen socialezekerheidsbijdragen geïnd worden op het enkel vakantiegeld, uitbetaald door het vakantiefonds van de arbeider. Voor bedienden moet die verhoging van het *brutoloon* tot 108% niet toegepast worden omdat op hun enkel vakantiegeld, als gewoon loon uitbetaald door de werkgever, wel 13,07% wordt ingehouden. Voor werknemers die kunnen genieten van de *werkbonus* (vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor lage lonen), is de ingehouden socialezekerheidsbijdrage lager dan 13,07%.

Het belastbaar loon dient als basis voor de berekening van de *bedrijfsvoorheffing*.

### Forfaitaire beroepskosten

Het belastbaar jaarloon wordt niet volledig aan de personenbelasting onderworpen. Eerst mogen daarvan nog de beroepskosten afgetrokken worden. Dit zijn alle kosten die de belastingplichtige maakte om zijn *belastbaar loon* te verkrijgen of te behouden. Voor werknemers gaat het hoofdzakelijk over verplaatsingskosten voor het woon-werkverkeer. De werknemer kan ervoor kiezen deze beroepskosten te bewijzen (slechts 10% van de werknemers of zo'n 300.000 werknemers doen dat). Voor de

andere werknemers berekent de fiscus zelf een forfaitaire aftrek op basis van het *belastbaar loon*. Dat wordt in schijven verdeeld en op elke schijf wordt een bepaald kostenpercentage toegepast.



**Voor aanslagjaar 2007 (inkomsten 2006)  
geldten volgende bedragen:**

Inkomstenschijven belastbaar jaarloon in €	Kostenpercentage	Maximum bedrag van de forfaitaire aftrek in €
0 - 4.790	25%	1.197,50
4.790 - 9.520	10%	1.670,50 (1.197,50 + 473)
9.520 - 15.850	5%	1.987,00 (1.670,50 + 316,50)
gedeelte boven 15.850	3%	€ 1.987,00 + 3% van het gedeelte van het belastbaar jaarloon boven € 15.850. Het absoluut maximum van de forfaitaire aftrek bedraagt € 3.200,00.

Op vervangingsinkomens (ziekte-  
vergoeding, werkloosheidsvergoeding,  
pensioen...) kunnen geen forfaitaire  
beroepskosten worden afgetrokken.

### **Bedrijfsvoorheffing**

De bedrijfsvoorheffing kan men  
omschrijven als een verplichte voorafbe-  
taling van de belasting op de inkomsten  
die men tijdens het jaar heeft ontvangen.  
De werkgever of de uitbetalingsinstelling  
moet deze voorheffing inhouden en door-  
storten naar het bevoegde ontvangkan-  
toor. Het bedrag van de bedrijfsvoorhef-  
fing is afhankelijk van de hoogte van het  
inkomen en de gezinssituatie. Het totaal

van de bedrijfsvoorheffing die gedurende  
het jaar 'aan de bron' wordt ingehouden  
op het loon van de werknemer, wordt  
afgetrokken van de belasting die men  
effectief op het totaal van de belastbare  
inkomsten van dat jaar verschuldigd is.

Belangrijk is dat de ingehouden  
bedrijfsvoorheffing zo nauw mogelijk  
aansluit bij de effectief verschuldigde  
belasting.



# De macro-economische context

Een goed draaiende economie creëert welvaart. Dat geldt voor elke onderneming op zich, maar ook op nationaal en internationaal niveau. Daarom proberen niet alleen ondernemers de *toegevoegde waarde* van hun producten en de daarop gebaseerde rendabiliteit te optimaliseren door de *productiviteit* van het personeel op te voeren, maar proberen ook overheden maatregelen te nemen om de *economische groei* en *competitiviteit* aan te zwengelen en de verdeling van de nationale rijkdom te organiseren. In ons land voert de regering een beleid van *loonmatiging*. Onze lonen zouden te hoog zijn, waardoor onze bedrijven kampen met een *loonhandicap* ten opzichte van buitenlandse economieën. Dat bedreigt ons *marktaandeel in de export* en leidt in een aantal gevallen tot *delokalisatie*.

Om een *loon-prijsspiraal* te vermijden kwam in 1996 de *loonnorm* tot stand. Later werden ook de vakbonden via de *Competitiviteitsverklaring* mee in dat verhaal betrokken.

Om hun concurrentiepositie niet in gedrang te brengen pleiten werkgevers, al dan niet van *Bel20-bedrijven*, voor een kleinere *loonwig* en een beheersing van de *loondrift*. Een inperking van de *loonspanning* is dan weer een syndicale bekommernis. Net zoals de strijd tegen de *werkloosheidsval*, die mensen vastzet in werkloosheid. Voor wie niet (meer) op de arbeidsmarkt terecht kan, pleit de vakbond voorts voor *welvaartsvaste sociale uitkeringen*.

## Toegevoegde waarde

Een onderneming wordt algemeen gezien als een entiteit die, met behulp van productiefactoren, aangekochte goederen en diensten (input) omzet in goederen en diensten met een hogere waarde (output). Hierdoor creëert de onderneming toegevoegde waarde. Die illustreert hoeveel economische welvaart de onderneming gecreëerd heeft.

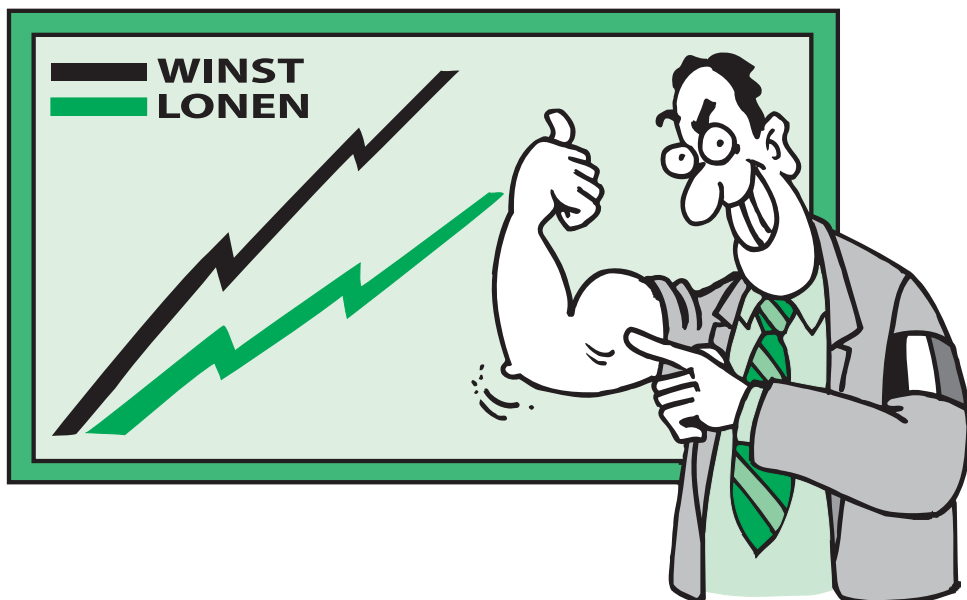
De toegevoegde waarde van een onderneming dient om verschillende productiefactoren te vergoeden aan de verschaffers ervan, zoals daar zijn:

- **Kapitaalverstrekkers:** zowel aandeelhouders, als financiële instellingen en houders van obligaties van de onder-

neming, enz... wensen een vergoeding voor het kapitaal dat ze ter beschikking stellen aan de onderneming.

- **Personeel:** Willen een billijke vergoeding voor de arbeid die ze verrichten om input om te zetten in output.
- **Overheid:** verschafte de infrastructuur (wegen, sluizen, nationale veiligheid, onderwijs...) die het mogelijk maakt voor het bedrijf om toegevoegde waarde te creëren. De overheid wil d.m.v. belastingen vergoed worden voor de kosten die ze hiervoor maakt.

De toegevoegde waarde per personeelslid is een klassieke waardemeter voor de *productiviteit* van de onderneming en dus voor de concurrentiekracht van de onderneming.



Het loonaandeel in die toegevoegde waarde is het aandeel bestemd voor de vergoeding van het personeel, dat dus niet als winst kan worden uitgekeerd. Het kende de laatste jaren, o.m. door aangehouden *loonmatiging*, een daling. Het aandeel van de winsten daarentegen, steeg sterk.

### Rentabiliteit

Een onderneming zet met behulp van productiefactoren, aangekochte goederen en diensten (input) om in goederen en diensten met een hogere waarde (output). De meerwaarde die hierdoor gecreëerd wordt, dient om de verschillende productiefactoren te vergoeden. De vergoeding voor de aandeelhouders of de eigenaars van het bedrijf, bestaat uit de winst van de onderneming. Deze winst dient dus vooral om het ter beschikking gestelde kapitaal te vergoeden.

De belangrijkste maatstaf om de vergoeding van dit geïnvesteerde vermogen te meten, is de rentabiliteit van het eigen vermogen. Die geeft de verhouding weer van de nettowinst tot het eigen vermogen. De rentabiliteit van het eigen vermogen duidt aan hoeveel winst het eigen vermogen oplevert. Dit is dus eigenlijk de rente die de aandeelhouders ontvangen op hun geïnvesteerde vermogen.

Rentabiliteit van het eigen vermogen =

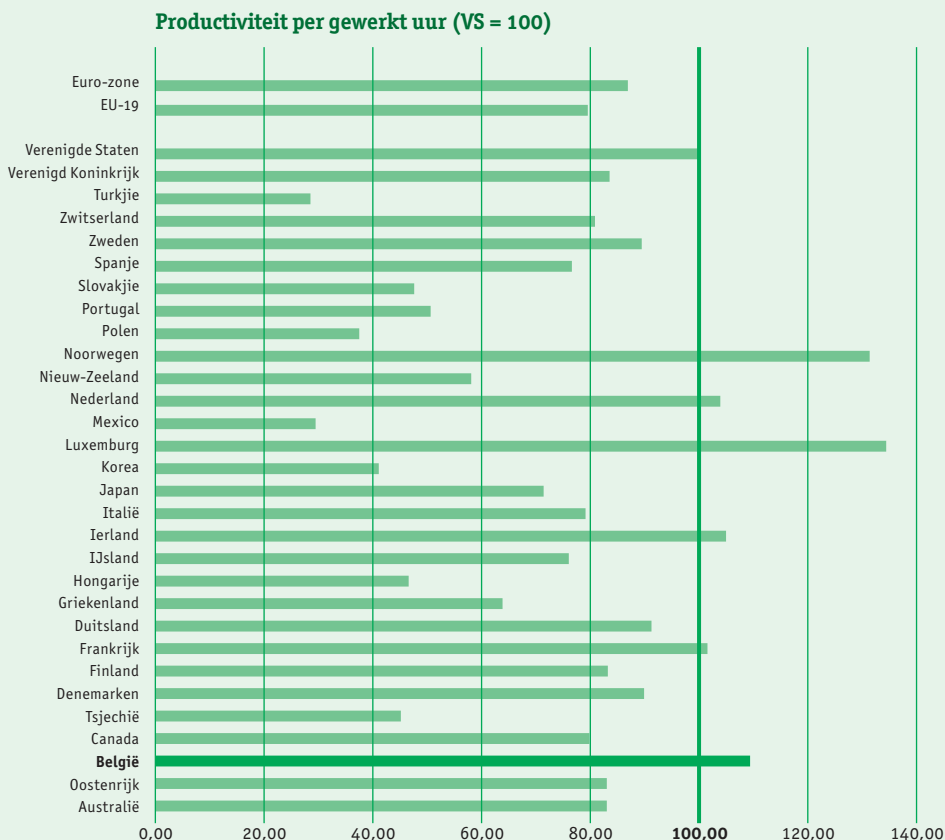
$$\frac{\text{Winst van het boekjaar}}{\text{Eigen vermogen}}$$

\* zie p. 35-36

## Productiviteit

Dit is de gemiddelde hoeveelheid goederen of diensten die worden voortgebracht per uur per werknemer. De productiviteit wordt traditioneel berekend als de *toegevoegde waarde* per werknemer uitgedrukt in geld. Dit betekent dat de productiviteit niet enkel afhangt van de gemiddelde prestaties die elke werknemer heeft geleverd, maar ook van de prijs die ervoor kan aangerekend worden.

De Belgische werknemers behoren tot de meest productieve van de wereld. Onze productiviteit per uur is, op Noorwegen en Luxemburg na, de hoogste van de wereld.



Bron: OESO Database *Productiviteit*, September 2006.

## Economische groei

Dit is de toename van economische activiteit vergeleken met een eerder meetpunt. De meest gebruikte indicator is de procentuele toename van het bruto binnenlands product (BBP). Het BBP meet de totaliteit van goederen en diensten die in één jaar in een land zijn voortgebracht.

Dikwijls wordt deze groei beschouwd als de enige maatstaf voor welvaarts-toename. Dit is echter een zeer enge en achterhaalde visie, die geen rekening houdt met andere factoren, zoals werkgelegenheid, geleterdheid van de bevolking, levensverwachting, inkomensverdeling enz...





## Competitiviteit

Dit is het vermogen van een land om mee te kunnen concurreren in de wereldeconomie. Deze competitiviteit hangt af van een geheel van factoren (investeringen in onderwijs, uitgaven voor Onderzoek en Ontwikkeling, een effectief rechtskader en de staat van de publieke infrastructuur), maar wordt vaak ten onrechte gereduceerd tot de loonkost.

Jaarlijks wordt op het Wereld Economisch Forum in Davos een rapport (het Global Competitiveness Report) opgesteld dat de meest competitieve economieën ter wereld rangschikt. Volgens het rapport 2006-2007 zijn de drie meest competitieve landen vandaag Zwitserland, Finland en Zweden<sup>1</sup>. Niet bepaald de kampioenen in lage loonkosten.

### Globale competitiviteitsindex 2006 – 2007: Top 50

Rang	Land/economie
1	Zwitserland
2	Finland
3	Zweden
4	Denemarken
5	Singapore
6	Verenigde Staten
7	Japan
8	Duitsland
9	Nederland
10	Verenigd Koninkrijk
11	Hongkong
12	Noorwegen
13	Taiwan
14	IJsland
15	Israël
16	Canada
17	Oostenrijk
18	Frankrijk

19	Australië
20	België
21	Ierland
22	Luxemburg
23	Nieuw-Zeeland
24	Zuid-Korea
25	Estland
26	Maleisië
27	Chili
28	Spanje
29	Tsjechië
30	Tunesië
31	Barbados
32	Verenigde Arabische Emiraten
33	Slovenië
34	Portugal
35	Thailand
36	Letland
37	Slowakije
38	Qatar
39	Malta
40	Litouwen
41	Hongarije
42	Italië
43	India
44	Kuweit
45	Zuid Afrika
46	Cyprus
47	Griekenland
48	Polen
49	Bahrein
50	Indonesië

## Verdeling nationale rijkdom

De *toegevoegde waarde* van alle ondernemingen van een land in één jaar, geeft het Bruto Binnenlands Product (BBP). De toename hiervan is de *economische groei*.

Het BBP is wat moet verdeeld worden tussen arbeid en kapitaal. De laatste jaren ging een veel groter deel van de groei naar kapitaal dan naar arbeid. Bovendien worden in België vooral de opbrengsten uit arbeid belast. Zo kent België de hoogste *loonwig* van alle OESO-landen, maar is het tegelijkertijd een belastingsparadijs voor vermogenden, of zoals men het in het tijdschrift Newsweek verwoordt: "In het kort komt het erop neer dan België een hel is voor loontrekkenden, maar de hemel voor vermogenden."<sup>2</sup>

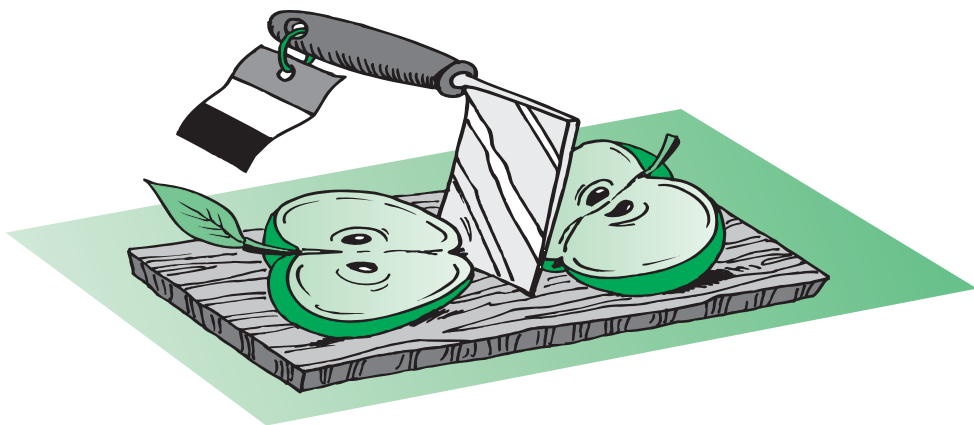
De tot de verbeelding sprekende groei-cijfers van China, India en andere Aziatische landen worden afwisselend gezien als een bedreiging voor onze economie, dan wel als het einde van extreme armoede. Dikwijls wordt de relatieve groei hierbij als enige welvaartsfactor gezien. Het feit dat door de groei van deze naties de extreme

armoede sneller dan verwacht afneemt in absolute getallen, wil niet zeggen dat ze ons inhalen. Zo is in India nog altijd 39% van de bevolking ouder dan 15 jaar anal-fabeet en moet in China 47% van de totale bevolking toekomen met een inkomen van minder dan 2 dollar per dag<sup>3</sup>. In Afrika en Zuid-Amerika wordt de kloof met de geïndustrialiseerde wereld alsmaar groter. Bovendien stijgt ook de kloof tussen arm en rijk binnen landen<sup>4</sup>.

## Loonmatiging

Loonmatiging duidt op een beleid dat erop gericht is om de loonstijgingen zo beperkt mogelijk te houden. Dit kan bijvoorbeeld door het opleggen van een *loonnorm*.

Loonmatiging zou als groot voordeel hebben dat het de *competitiviteit* verhoogt en bescherming biedt tegen een *loon-prijs-spiraal*. Maar zoals reeds eerder aangehaald hangt de *competitiviteit* van een economie niet enkel af van de loonkosten en is er de laatste 20 jaar niet echt sprake van een *loon-prijsspiraal* in België.





Loonmatiging beperkt wel de koopkracht van de gezinnen wat een nefaste invloed uitoefent op de binnenlandse vraag, of de totale binnenlandse consumptie.

Dit laatste is een belangrijke voorwaarde voor de toename van de werkgelegenheid.

De praktijk in onze buurlanden leert dat loonmatiging geen effectief middel is om de economie aan te wakkeren. Nederland en Duitsland, twee landen waar de voorbije jaren een sterk loonmatigingsbeleid is gevoerd, gaan gebukt onder een stagnerende economie en stijgende werkloosheid. In Frankrijk, waar de lonen de laatste jaren het sterkste gestegen zijn, is ook de *economische groei* het sterkste.

**Tabel 1: Economische groei in België en de buurlanden**

	2003	2004	2005	2006
Duitsland	-0,1%	1,0%	1,1%	1,8%
Nederland	-0,9%	1,4%	1,1%	2,4%
Frankrijk	0,5%	2,3%	1,4%	2,1%
Gemiddelde 3	0,0%	1,6%	1,2%	2,0%
België	1,3%	2,7%	1,5%	2,5%

(OESO, 2005 en 2006)

De hoogte van deze rente is voer voor discussie. In elk geval moet zij wel de gemiste interest plus het genomen risico vergoeden en dus hoger zijn dan de marktrente. Veel ondernemingen leggen de lat echter steeds hoger en minimumdoelstellingen van 20% of hoger zijn geen uitzondering. Deze hoge winsteisen gaan ten koste van werknemers, consumenten en milieu.

## Loonhandicap

De loonhandicap is het competitief nadeel waar de Belgische economie onder zou lijden als gevolg van de 'torenhoge' loonkosten. De werkgevers schermen al tien jaar met een loonhandicap van circa 10%. Onze lonen zijn inderdaad aan de hoge kant, maar dit wordt ruim gecompenseerd door onze hoge *productiviteit*.

De winstcijfers van de ondernemingen, de jaarlijkse *economische groei* in België en onze gigantische export (België bekleedt als klein landje de 10de plaats in de wereld, de Benelux de 3de na de VS en Duitsland) tonen aan dat onze loonkosten niet zo dramatisch hoog liggen.

"Het is nonsens om te beweren dat we een loonhandicap hebben tegenover het buitenland. Dat valt allemaal best mee. Als de werkgevers zeggen dat de lonen

te hoog zijn, dan is dat omdat ze gewoon meer winst willen maken.”

(Paul De Grauwe, professor economie aan de KUL en zelfverklaard neoliberal<sup>5</sup>)

### Marktaandeel in de export

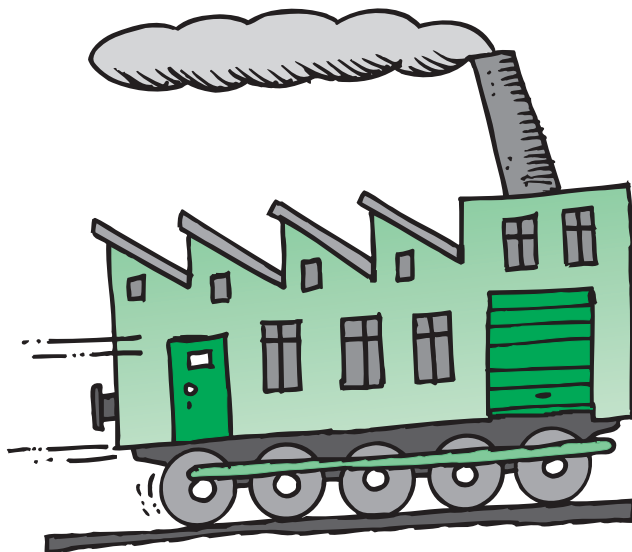
Dit is het aandeel dat de export van een land vertegenwoordigt binnen de totale wereldexport. Werkgevers zijn bezorgd over de daling van dit Belgische exporttaandeel. Het staat inderdaad vast dat het aandeel van de Belgische export op wereldschaal vermindert. Maar het staat nog steeds op de 10de plaats op wereldniveau (Benelux 3de na de VS en Duitsland.) De Benelux kent, met een inwonersaantal van 27 miljoen, een groter exportvolume dan China met 1,3 miljard inwoners.

Bovendien kende België in 2005 nog een toename van de export met 9,2%. De afname van het Belgische aandeel, is dus niet het gevolg van een afname in de Belgische export, maar wel van een toename in de export van bepaalde groei-economieën, zoals China of India.

### Delokalisatie

Dit is het wegtrekken van ondernemingen uit België naar andere landen. Dikwijls wordt als enige reden hiervoor de loonkost aangehaald. Enquêtes bij delokaliserende ondernemingen wijzen echter uit dat de voornaamste reden het aanboren van nieuwe markten is. Deze bevinding wordt versterkt door het feit dat ook diensten die enkel ter plaatse kunnen worden geleverd naar het buitenland verhuizen. Zo opende Carrefour de laatste tien jaar meer dan 300 winkels in China en meer dan 40 in Taiwan.

Volgens een enquête bij Belgische bedrijven naar de redenen om te investeren in Centraal-Europa blijkt de belangrijkste reden om te investeren in Centraal-Europa niet de lagere loonkost, maar wel de mogelijkheid om nieuwe markten te veroveren en de strategische positie te versterken (zie tabel<sup>6</sup>).



**Tabel 2: Voornaamste reden om te investeren in Centraal Europa**

Ontginnen van nieuwe markten	43%
Het bekomen van een strategische positie	37%
Loonkosten	26%
Fiscale Voordelen	2%
Andere	2%

(Konings en Jansens)

## Loon-prijsspiraal

De loonindexering zou volgens sommige economen leiden tot meer *inflatie*, omdat de lonen duurder worden en zo ook de prijzen van de geproduceerde goederen en de geleverde diensten verder opdrijven. Dit zou leiden tot een opwaartse spiraal van elkaar aanwakkerende prijzen en lonen. Uit de ervaring in België blijkt dit echter niet. De *inflatie* in België, waar de lonen nog altijd geïndexeerd worden, lag de laatste decennia niet hoger dan het gemiddelde in Europa.

## Loonnorm

In 1996 werd de loonnormwet uitgevaardigd. Deze wet tot “bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen” wil ervoor zorgen dat de uurloonkosten in België niet sneller stijgen dan in onze drie buurlanden (Duitsland, Nederland, Frankrijk). Daarom wordt tweejaarlijks door de *sociale partners* een indicatieve loonnorm afgesproken op basis van de verwachte loonkostenontwikkeling in de drie referentielanden. Deze loonnorm is indicatief en dus niet bindend.

De *Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)* brengt elk jaar een technisch verslag uit over de ontwikkeling van de loonkosten en de werkgelegenheid in

België en de drie referentielanden. Op basis van dit verslag leggen de *sociale partners* de maximaal toegestane stijging van de loonkost vast in een (tweejaarlijks) *interprofessioneel akkoord (IPA)*. Indien geen akkoord wordt bereikt, legt de regering de maximale marge vast, met steeds als minimum de indexering en de baremieke verhogingen.

LBC-NVK pleit voor vrije loononderhandelingen, zonder opgelegde maxima die in goed presterende sectoren verhinderen dat werknemers hun deel van de koek krijgen. Bovendien blijken niet alle lonen gevat door de loonnorm. De toplonen blijven buiten schot. Wanneer toplonen een opwaartse druk hebben uitgeoefend op de gemiddelde lonen, zal deze verhoging in rekening worden gebracht bij de onderhandelingen voor de volgende loonnorm, met als gevolg dat de collectief onderhandelde lonen hiervan de dupe zijn, omdat zij worden aangemaand de norm te respecteren.

Een bijkomende kritiek op de loonnorm is dat enkel de inkomens uit arbeid worden gevisieerd, ondanks het feit dat de loonnormwet stelt dat ook de inkomens van vrije beroepen, zelfstandigen, uit huur of geldbeleggingen moeten worden gevat door een ‘norm’. Van dat alles hebben we evenwel nog niets gezien.

## Competitiviteitsverklaring

Op 27 maart 2006 verklaarden de leden van de *Groep van 10* gezamenlijk werk te willen maken van “een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid”.

In deze verklaring uitten de *sociale partners* hun bezorgdheid over de tanende *competitiviteit* van de Belgische economie.

Ze doelden daarmee op de te sterk stijgende loonkosten, het achterblijven van de vormingsinspanningen en investeringen in onderzoek en ontwikkeling en het ondermaatse innovatieklimaat.

Uit cijfers blijkt steeds meer dat het grootste probleem niet zozeer de loonkost is, maar wel de gebrekkige investering in vorming en opleiding enerzijds, en onderzoek en ontwikkeling anderzijds.

## Bel20-bedrijven

De Bel20-index is een beursindex die de prestaties van de Belgische beurs weergeeft. In deze index zijn 20 grote, representatieve ondernemingen opgenomen. Momenteel zijn er echter nog maar 19 bedrijven present in de Bel20, omwille van de fusie KBC en Almanij.

Agfa-Gevaert - technologie
Barco - technologie
Bekaert - engineering
Belgacom - telecom/Telefonie-operator
Cofinimmo - vastgoed
Colruyt - distributie
Delhaize - distributie
Dexia - financiën
Fortis - financiën
GBL - holding
Inbev - brouwerijen
KBC - financiën
Mobistar - telecom
Nat. Portefeuille
Omega Pharma - farma
Solvay - scheikunde en farma
Suez - energie
UCB - scheikunde en farma
Umicore - non-ferro

## Loonwig

De loonwig is het verschil tussen de loonkost voor de werkgever en het loon dat de werknemer in handen krijgt. De loonwig wordt uitgedrukt in een percentage van de loonkost en bevat het geheel van sociale bijdragen en directe belastingen op het loon. De loonwig in België is bij de hoogste van de wereld. Maar de kwaliteit van onze publieke diensten, collectieve voorzieningen en sociale zekerheid is dat ook. De belastingen en



RSZ-bijdragen stellen ons land in staat de economische welvaart om te zetten in maatschappelijke welvaart.

Een mogelijke manier om de loonwig in België te verlagen, is de invoering van een vermogensbelasting, zoals in de meeste van onze buurlanden reeds in voege is. Op die manier kan een deel van de belasting op arbeid vervangen worden door een belasting op vermogen.

## Loondrift

Lonen en loonsverhogingen worden meestal afgesproken via CAO's. De evolutie van de lonen is dus op basis van deze loonafspraken perfect te berekenen, zowel in geval van bedrijfsafspraken als in geval van sectorafspraken. Het voordeel van die loonafspraken is dat ze voor iedereen duidelijk zijn: voor de werkgever die weet wat hij zal moeten betalen, voor de werknemer die weet wat hij/zij zal ontvangen. Ook de *barema's* en de baremieke verho-



gingen zijn correct bij voorbaat op hun effect te berekenen.

Het wordt wel veel moeilijker om dat globale overzicht te behouden als er naast die collectieve afspraken allerhande individuele loonafspraken worden gemaakt. Dat gebeurt meestal niet voor de gewone werknemers, maar erg vaak voor leidinggevenden of voor de top van de bedrijven. De afspraken die individueel worden gemaakt drijven weliswaar de loonkostevolutie op, maar dat gebeurt dus zonder dat er collectief loonoverleg is aan te pas

gekomen. Die extra-evolutie wordt de loondrift genoemd: de lonen zijn sterker gestegen dan voorzien.

Het gevolg van deze individuele benadering om lonen te gaan vastleggen is dat die overschrijding mee wordt gerekend als men gaat bekijken of de *loonnorm* is overschreden. Telkenmale blijkt dat niet het collectief loonoverleg tot bepaalde overschrijdingen aanleiding geeft, maar juist die individuele loonafspraken. Om die reden pleiten wij ervoor dat lonen collectief worden overlegd en niet individueel. Dat is rechtvaardiger en meer solidair.

## Loonspanning

De loonspanning geeft de verhouding weer tussen de hoge en de lage lonen. De verhouding tussen het loon van een arbeider en een topmanager bedraagt in België 1 tegen 18. De hoogte van deze toplonen wordt niet enkel door het vast loon bepaald maar in grote mate ook door het *variabel loongedeelte*, sociale voordelen en *extralegale voordelen*. Heel wat topmanagers laten zich bovendien betalen in bedrijfsaandelen, dure pensioenplannen en *aandelenopties*.

Hoeveel mag de loonspanning dan bedragen? Hier gaat discussie over. Volgens de Griekse filosoof Plato mocht de rijkste burger maximum vijf maal rijker zijn dan de armste. In België is deze kloof duidelijk hoger. Een loon dat 18 keer hoger ligt, kan onmogelijk verantwoord worden door een arbeidsvolume dat 18 keer hoger ligt.

## Werkloosheidsval

Soms is het verschil tussen het *netto-loon* – na aftrek van de kosten die ‘werken’ met zich brengt (vb. vervoer, eventueel kinderopvang ...) – en een werkloosheidsuitkering zo klein dat mensen er voor kiezen om werkloos te blijven. Dit

probleem noemt men de werkloosheidsval. Om daaraan te verhelpen zijn maatregelen al de RSZ-vrijstelling voor lage lonen en de *werkbonus* ingevoerd.

Sommigen besluiten daaruit dat de werkloosheidsuitkeringen te hoog zijn. Onze mening is evenwel dat de lonen vaak te laag zijn.

De maximale werkloosheidsuitkering bedraagt op dit moment: € 1.067,30 voor gezinshoofden die voordien voltijds hebben gewerkt en een maandwedge hadden van € 1.778,73. Voor oudere werklozen geldt in dat geval een maximum-uitkering van € 1.173,12 (dit is met een anciënniteitstoelage van € 105,82).

Voor alleenstaanden zakt het maximumbedrag van € 1.607,30 vanaf het tweede jaar naar € 889,46. Voor samenwonenden is het maximumbedrag het eerste jaar € 978,38. Het zakt nadien tot € 711,62 en bij langdurige werkloosheid tot € 531,44.

Die bedragen maken duidelijk dat de uitkeringen (niet iedereen zit aan het maximum) absoluut niet te hoog zijn.

### **Welvaartsvastheid of welvaartsaanpassing sociale uitkeringen**

Sociale uitkeringen zijn uitkeringen voor gepensioneerden (pensioen), zieken (ziektevergoeding) en werklozen (werkloosheidsuitkering). Ook kinderbijslagen of uitkeringen bij arbeidsongeval of beroepsziekte zijn sociale uitkeringen. Het gaat dus om alle vergoedingen die iemand ontvangt van de sociale zekerheid.

Die sociale uitkeringen worden op regelmatige wijze aangepast aan de levensduurte door een indexverhoging (de laatste dateert van oktober 2006), daarvoor was er een indexaanpassing in juli 2005). Maar op die manier volgen die uitkeringen niet de welvaart.

Werkenden ontvangen niet alleen een loonaanpassing volgens de index, hun lonen worden ook verhoogd via collectieve of individuele afspraken met de werkgever.

Sociale uitkeringen welvaartsvast maken, betekent dat er ook echte inkomensverhogingen komen voor wie met een uitkering moet rondkomen. Gebeurt dat niet, dan betekent dit dat zij er, in verhouding tot andere inkomensgroepen, op achteruitgaan. Daarom ijveren de vakbonden al lang om op vaste/regelmatige basis de sociale uitkeringen aan te passen of te verhogen. Dat kan door een echte verhoging van de uitkeringen, maar ook – zij het niet voor iedereen – door het uitkeringsplafond te verhogen. Dat plafond stelt dat uitkeringen worden berekend op een begrensde loon. Wie meer verdient ontvangt daardoor geen uitkering op het volledig loon. Een voorbeeld: wie een volledige loopbaan heeft zal bij pensioen een som krijgen gelijk aan 75 % van het gemiddeld loon (gezinspensioen). Maar die 75 % wordt berekend tot een bepaald bedrag. Daarboven wordt het loon niet meegerekend voor de pensioenberekening. Een zelfde principe geldt voor werkloosheid, ziekte, invaliditeit...

Als dat loonplafond niet wordt verhoogd betekent dit dat die 75 % van ons voorbeeld hetzelfde blijft. En wat aan inkomen hetzelfde blijft, wordt qua koopkracht minder.

Dus ook de berekeningsplafonds moeten aan de index gekoppeld worden. Werkenden dragen immers bij aan de sociale zekerheid op basis van hun volledige loon. Daar gelden geen 'bijdrageplafonds'.



# Wie zijn de spelers?

Het sociaal-economisch overleg is in ons land in eerste instantie een zaak van de **sociale partners**. Werkgevers overleggen met werknemers over de loon- en arbeidsvoorwaarden. Aan werknemerszijde worden de onderhandelingen gevoerd door de representatieve vakbonden ACV, ABVV en ACLVB. Aan werkgeverszijde worden de onderhandelingen gevoerd door o.a. het **Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO)** en de **Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO)**. De onderhandelaars ontmoeten elkaar tweejaarlijks in het kader van het **Interprofessioneel akkoord (IPA)**, maar ook tussentijds in de **Groep van 10**.

Ook in geïnstitutionaliseerde overlegorganen zoals de **Nationale Arbeidsraad (NAR)** en de **Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)** zijn de **sociale partners** vertegenwoordigd.

## Sociale partners

De 'sociale partners' zijn de deelnemers aan het sociaal-economisch overleg op het federale en regionale niveau, in de sectoren (paritaire comités) en op ondernemingsvlak. Dit zijn de representatieve organisaties voor werknemers (de vakbonden) en de werkgeversorganisaties.

Aan werkgeverszijde heeft op federaal vlak het **VBO** de ruimste impact, maar er zijn ook werkgeversorganisaties die een stem hebben in het sociaal overleg zonder dat zij op een of ander wijze deel uitmaken van het **VBO**. De belangen van de kleine handelszaken, ambachtelijke en industriële ondernemingen worden behartigd door tal van middenstandsverenigingen zoals **UNIZO** (*Unie van Zelfstandige Ondernemers*), **UCM** (*Union Syndicale des Classes Moyennes*) of de Belgische Boerenbond (**BB**). Voor de non-profit treedt de Confederatie van Social Profit Ondernemingen op (**CSP0**). Op het Vlaamse niveau treden **VOKA**, **UNIZO**, de Belgische Boerenbond (**BB**) en de Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (**VCSP0**) op de voorgrond voor de werkgevers. In

de sectoren (paritaire comités) komen de beroepsfederaties zoals **AGORIA**, Federatie voedingsindustrie, enz. aan bod.

Aan werknemerszijde worden enkel de representatieve vakbonden als sociale partners beschouwd. Een vakbond is representatief als hij minstens 50.000 leden telt en vertegenwoordigd is in de **Nationale Arbeidsraad (NAR)** en de **Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)**. Op dit ogenblik zijn het ACV, het ABVV en de ACLVB de representatieve werknemersorganisaties. In Vlaanderen worden de werknemers vertegenwoordigd door de Vlaamse vleugels van deze vakbonden. In de sectoren (paritaire comités) vertegenwoordigen de diverse beroepscentrales de werknemers.

Voor de sociale verkiezingen van 1987 werd de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (**NCK**) wel erkend als representatieve kaderorganisatie, maar deze organisatie wordt niet beschouwd als een sociale partner.

## Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO)

Het Verbond van Belgische Ondernemingen is de enige interprofessionele werkgeversorganisatie die zowel kleine, middelgrote als grote ondernemingen uit de drie gewesten van ons land vertegenwoordigt (30.000 ondernemingen, waarvan 25.000 KMO's).

Het VBO heeft 33 effectieve leden, namelijk sectorfederaties zoals de Belgische Federatie van de Distributieondernemingen (FEDIS), de Federatie Voedingsindustrie (FEVIA), de Multisectorfederatie van de Technologische Industrie (AGORIA) enz. Daarbij komen nog toetredende en corresponderende leden zoals de sectorfederaties Belgische Spaarbankvereniging, Nationale Raad van het Hout en Toeristische Attracties (ATTA).

Het VBO behartigt de ondernemingsbelangen op zowel economisch, sociaal, fiscaal en juridisch vlak en is vooral actief op het federale niveau (onder andere als sociale partner), maar ook op Europees en internationaal niveau speelt het VBO een rol.

## Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO)

UNIZO is een werkgeversorganisatie die zich specifiek richt tot Vlaamse en Brusselse zelfstandige ondernemers: personen die aan het hoofd van een onderneming staan, waarin ze hun eigen vermogen investeren en persoonlijk garant staan voor een succesvolle werking van het bedrijf, ongeacht of ze alleen werken of vijftig medewerkers in

dienst hebben. Bij UNIZO zijn 98 sectorverenigingen aangesloten waarvan 80 uit de distributie, industrie, agro-voeding, diensten en elektrotechnische beroepen en 18 via de koepel van vrije en intellectuele beroepen FVIB

UNIZO behartigt de belangen van zowel eenmanszaken als KMO's op plaatselijk, regionaal, federaal, Europees en internationaal vlak. Andere opdrachten van de organisatie zijn advies en informatie, vorming en netwerking.

## Interprofessioneel akkoord

Het sociaal overleg in België kent een traditie van interprofessionele akkoorden (IPA's) op federaal niveau.

Deze akkoorden worden tweejaarlijks tussen

de sociale partners afgesloten en gelden

voor alle werknemers uit de privé-sector. Een IPA, ook wel centraal akkoord genoemd, geeft richtlijnen voor

het sociaal beleid en de loon- en arbeidsvoorwaarden voor een periode van twee jaar. Het legt een kader vast voor de sectorale onderhandelingen. Een IPA is geen collectieve arbeidsovereenkomst in de strikt juridische zin van het woord. Het gaat om een kaderovereenkomst die nadien op verschillende terreinen moet

uitgewerkt worden. Dit gebeurt via wetten



en besluiten door de regering en via collectieve arbeids-overeenkomsten tussen de *sociale partners* in de *Nationale Arbeids-raad* en de sectorale paritaire comités.

Het IPA bevordert de solidariteit onder werknemers. Het garandeert immers minimumrechten voor alle arbeiders en bedienden in heel het land. Dus ook voor werknemers uit 'kleine' sectoren die anders misschien uit de boot zouden vallen. Vaak worden voordelen eerst afgedwongen in sterke sectoren en nadien via het IPA veralgemeend naar alle werknemers.

Interprofessionele onderhandelingen zijn het uitgelezen terrein om nieuwe en kwalitatieve thema's in het sociaal overleg te introduceren. We denken daarbij aan zaken zoals kwaliteit van arbeid en leven, vorming en opleiding, mobiliteit, innovatie enz.

De *sociale partners* slagen er niet altijd in om tot een IPA te komen. Voor de periode 2005-2006 kwam er wel een ontwerp van akkoord tot stand, maar het werd uiteindelijk niet ondertekend. In de jaren voordien (1999-2004) lukte het wel.

Interprofessioneel overleg moet echter een zaak blijven van de *sociale partners* zelf. Vakbonden en werkgeversorganisaties moeten in alle vrijheid, zonder sturing door de overheid, kunnen onderhandelen en engagementen afspreken.



## Groep van 10

De Groep van 10 is de vergadering waarin de leiding van werknemers- en werkgeversorganisaties elkaar op gezette tijdstippen ontmoeten, buiten de federale overlegorganen. De contacten van die groep zijn essentieel voor de relaties tussen de organisaties alsook voor de betrekkingen met de federale regering.

De gesprekken binnen deze groep kunnen leiden tot een akkoord in een officieel overlegorgaan. Soms vormen ze de grondslag voor een specifiek akkoord, zoals recent over de welvaartsaanpassingen van sociale uitkeringen, de verlaging van de werkgeverlasten, en de verdere uitvoering van het Generatiepact.

In de praktijk bestaat de 'Groep van 10' uit 11 personen. De voorzitter van de 'Groep van 10' wordt niet meegerekend. Op dit moment bestaat de groep uit Jean-Claude Daoust (voorzitter van de Groep van 10), Luc Cortebeec (ACV), Claude Rolin (CSC), Rudy De Leeuw (ABVV), Ann Demelennne (FGTB), Bernard

Noël (ACLBV), Roger Mené (UCM), Rudi Thomaes (VBO-FEB), Pieter Timmermans (VBO-FEB), Karel Van Eetvelt (UNIZO), Noël Devisch (Belgische Boerenbond).

### **Nationale Arbeidsraad (NAR)**

De Nationale Arbeidsraad (NAR) werd opgericht in 1952 en kreeg een dubbele opdracht. Enerzijds een raadgevende opdracht en anderzijds collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten. De collectieve arbeidsovereenkomsten die in de NAR worden afgesloten, gelden voor alle werknemers uit de privé-sector, tenzij anders bepaald. De raadgevende opdracht bestaat erin aan de federale regering en het parlement adviezen en voorstellen te formuleren over arbeidsrecht, sociale zekerheid, arbeidsgerechten, enz. In een aantal gevallen is dit advies wettelijk verplicht. Maar de NAR mag ook zelf het initiatief nemen.

In het kader van de *competitiviteits*-wetgeving moet de NAR de evolutie van de loonkost en de werkgelegenheid in België en de buurlanden nagaan.

De NAR bestaat uit maximaal 26 werkende leden (op dit moment zijn het er 24). Deze worden door de Koning benoemd voor vier jaar. Daarnaast worden evenveel plaatsvervangende leden aangeduid. De werknemers worden vertegenwoordigd door de drie representatieve vakbonden (ACV, ABVV en ACLVB). De werkgevers worden vertegenwoordigd door o.a. het VBO, de Boerenbond en UNIZO. Daarnaast telt de NAR, in een voorlopige regeling, twee werkende geassocieerde leden en 2 plaatsvervangende geassocieerde leden, als vertegenwoordigers van de niet-commerciële sector.

Voor de eigenlijke werkzaamheden heeft de NAR commissies die de besprekingen voorbereiden. Op basis van hun

verslagen formuleert de NAR besluiten. Een aantal commissies zijn permanent actief (Commissie ondernemingsraden, de Commissie individuele arbeidsverhoudingen, de Commissie collectieve arbeidsverhoudingen, de Commissie sociale zekerheid en de Commissie internationale arbeidsorganisatie). Gezien de overlappende bevoegdheden met de CRB worden in een aantal gevallen gemengde commissies opgericht, met leden van de twee raden.

[www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

### **Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)**

In 1948 werd de wet op de organisatie van het bedrijfsleven uitgevaardigd, waarbij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de ondernemingsraden werden opgericht. De CRB kreeg een scharnierfunctie in de betrekkingen tussen werkgevers, vakbonden en overheid.

De CRB is paritair samengesteld en telt maximaal vijftig werkende en evenveel plaatsvervangende leden. De leden worden voorgedragen door de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en voor vier jaar bij koninklijk besluit benoemd. Deze leden wijzen vervolgens zes werkende en zes plaatsvervangende leden aan om hun wetenschappelijke of technische capaciteiten. Vertegenwoordigers van de non-profit sector nemen als niet-stemgerechtigde waarnemers deel aan de werkzaamheden van de raad.

De CRB formuleert op eigen initiatief of op verzoek adviezen of voorstellen aan de regering of het parlement m.b.t. tot de nationale en internationale economie (conjunctuur, concurrentiepositie, overheidsfinanciën, planning, ontwikkelings samenwerking, enz.) en de organisatie van het bedrijfsleven (bv. informatie aan de ondernemingsraden).

De adviezen van de CRB zijn niet bindend. De regering en het parlement zijn bovendien niet verplicht advies van de CRB in te winnen. Toch verplichten een aantal wettelijke bepalingen de CRB om zich over een aantal onderwerpen uit te spreken, zoals het technisch verslag over de loonmarges, de productnormen, de informatie aan de ondernemingsraden, enz.

Naast deze adviserende opdracht organiseert de CRB de dialoog tussen de *sociale partners* en treedt op als forum voor grote sociaal-economische debatten. Daartoe organiseert de CRB regelmatig ontmoetingen tussen de *sociale partners* en externe deskundigen.

Voor sectorale economische problemen heeft de CRB bijzondere raadgevende commissies (o.a. textiel en kleding, bouw-

bedrijf, scheikunde, voeding), sectorale werkgroepen (o.a. glas, hout en houtbewerking) en bijzondere commissies (o.a. distributie en horeca).

Samen met de *Nationale Arbeidsraad* geeft de CRB tweemaal per jaar (vòòr 31 januari en 31 juli) advies over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in vergelijking met de referentielanden en jaarlijks (vóór 30 september) wordt verslag uitgebracht over de maximale marge voor de loonkosten in België.

De CRB spreekt zich uit over het sociaal-economisch beleid, de opvolging van het Europees beleid, de organisatie van de economie en het bedrijfsleven, de sectoren, mededinging, duurzame ontwikkeling en nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen.

[www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)



# Wat willen we bij de komende onderhandelingen?

Een flink deel van in deze brochure opgenomen verklaringen en beoordelingen hebben een redelijk lange houdbaarheidsdatum.

Op korte termijn zullen evenwel een reeks van vermelde termen en argumenten gebruikt worden. Er wordt onderhandeld over een *inter-professioneel akkoord* (IPA) en nadien volgt ontegensprekelijk ook nog een hele reeks onderhandelingen in sectoren en ondernemingen. Onze eisen bij al deze onderhandelingen, zullen in hun concrete invulling variëren van sector tot sector of van onderneming tot onderneming. Maar de basis van onze eisen is perfect terug te brengen tot een aantal algemeen geldende kapstokken.

## Er is ruimte voor loonsverhogingen

De effectieve lonen moeten worden verhoogd. De bedrijven stellen het in globo beter dan voorheen en andere inkomenstrekkers (vrije beroepen, zelfstandigen, beheerders, kapitaalbezitters) gaan er ook op vooruit. Andere inkomens dan deze uit arbeid (vermogens, aandelen, verhuuring ...) nemen eveneens toe. Waarom zouden werknemers dan nog eens (als enigen) moeten matigen?

## De brutominimumlonen moeten worden verhoogd

Het gewaarborgd gemiddeld minimum-maandinkomen is ongewijzigd gebleven sedert 1993. Dit is een stilstand van het *brutoloon* voor deze inkomens gedurende 13 jaar. Ze nu niet verhogen, zou een regelrechte schande zijn.

## Recht op serieuze jobs

Het Generatiepact van de regering (eind 2005 – begin 2006) stelt de zaken voor alsof ouderen niet meer zouden willen werken en alsof jongeren alle lasten

van de sociaal-economische inspanningen op zich moeten nemen.

De waarheid is dat jongeren niet aan de slag geraken wegens zogenaamd geen ervaring of te slecht opgeleid. En dat ouderen niet meer worden aangenomen of worden afgedankt wegens 'te duur'.

Gedaan dus met het gesol met mensen én met het tegen mekaar uitspelen van werknemers, van ouderen tegen jongeren, van mannen tegen vrouwen, van vreemde werknemers tegen 'eigen' werknemers, van werklozen tegen werkenden.

## Genoeg flexibiliteit

Werkgevers stellen het voor alsof iedereen een job van 9 tot 5 heeft. Niets is minder waar. België heeft zowat de hoogste graad van ploegenwerk in Europa. Vaste banen worden voor nieuwe werknemers de uitzondering i.p.v. de regel. De uitzendsector bloeit als nooit tevoren. Dienstenchequebanen vervangen normale banen. Overuren worden of niet geteld, of niet betaald of niet gecompenseerd. In ieder geval worden ze via de arbeidswetgeving en via de fiscale wetgeving



eerder aangemoedigd dan getemperd. Elk overuur van een voltijdse werknemer is echter een uur dat niet door een werkloze of deeltijdse werknemer wordt verricht.

De arbeidstijd ligt vast in de wet en in CAO's, we kunnen geen reden bedenken waarom daar mee geknoeid zou mogen worden. De werknemer die met arbeidstijd knoeit, is quasi zeker van een ontslag om dringende reden, waarom zouden werkgevers er dan wel mogen aan prutsen.

### **Genoeg cadeaus van de sociale zekerheid aan de werkgevers.**

De werkgevers ontvangen in totaal zo'n 6 miljard euro aan SZ-kortingen. In slechts enkele gevallen staat daar een bijkomende tewerkstellingsverplichting tegenover. Bovendien zijn een heel deel van deze SZ-lastenverlagingen stimulansen tot nog grotere flexibiliteit of nog meer ploegenarbeid.

De SZ ontbeert de middelen om een vernieuwend sociaal beleid te voeren, maar er worden wel middelen aan de SZ onttrokken die geen enkel tewerkstellingseffect hebben.

Geen bijkomende kortingen dus en afschaffing van die kortingen die duidelijk niets opleveren voor de tewerkstelling. De non-profitakkoorden maken overigens duidelijk dat het perfect anders kan. Daar geldt de redenering: geen bijkomende tewerkstelling, geen lastenverlaging.

### **Vorming en opleiding: gedaan met de loze beloften**

Al vier jaar beloven de werkgevers op papier dat ze de inspanningen voor de vorming en opleiding "om mensen weerbaarder te maken op de arbeidsmarkt", zullen opdrijven. Die inspanning moest tegen 2003 worden opgetrokken tot 1,9 % van de loonmassa. De cijfers leren dat men er in 2005 zelfs op achteruitgegaan is. In

2004 stond de teller niet op 1,9% maar op 1,09%. Voor 2005 komt men nog lager uit: op 1,02%.

Maar ook de regering heeft boter op het hoofd. Het stelsel van het betaald educatief verlof wordt wegens groot succes ingeperkt. De verhalen over vorming, begeleiding, levenslang leren enz... zijn goed voor de tribune, maar worden niet in politieke besluitvorming omgezet. Integendeel.

### **Tot slot: handen af van de index**

*De automatische indexering* van de lonen is een verworvenheid die de koopkracht, en dus de consumptie, vrijwaart. Geen sprake van dat die zou worden aangetast. Het lijkt vanzelfsprekend, maar we herhalen het nog maar eens.

Wat we wel en niet willen, is dus duidelijk. Wij zullen er samen met het ACV en de andere bonden voor zorgen dat de werknemers hun gerechtvaardigde eisen kunnen realiseren. Dat we daartoe op onze militanten rekenen, staat buiten kijf.

- 1 *Global Competitiveness Report*, 2001, World Economic Forum.
- 2 Business Week Online (23 juli 2001)
- 3 World Development Report 2006, UNDP
- 4 UC Atlas of Global Inequality, University of California (<http://ucatlas.ucsc.edu/income/debate.html>)
- 5 De Morgen, 18 maart 2006
- 6 Konings, J. en Janssens, S., 1999, *How Do Western Companies Respond to the Opening of Central and East European Economies? Survey Evidence from a Small Open Economy*, Tijdschrift voor Economie en Management, 1, blz. 51-68.