



## De sectorale sociale onderhandelingen van 2020-2021.

Elke twee jaar bepaalt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) de maximaal beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling voor de komende twee jaar. Deze wordt vastgesteld op 0,4% (bovenop de index) voor de jaren 2021-2022.

Het vaststellen van deze marge wordt ook beschouwd als de start voor het interprofessioneel akkoord en de sectoronderhandelingen gegeven. In deze onderhandelingen worden de sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden voor de komende twee jaar vastgelegd.

### **Wat is Loonnorm?**

De loonnorm is de maximale voor de loonkostenontwikkeling voor de komende twee jaren. Deze wordt in het interprofessioneel akkoord (IPA) vastgelegd door de sociale partners (de Groep van 10). De uitgangsbasis hierbij is het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven die bepaalt dat voor 2021-2022 de lonen met maximum 0,4% zouden mogen stijgen.

Uit de eerste reacties van werkgevers- en werknemerszijde blijkt dat het moeizame gesprekken zullen zijn om tot een akkoord te komen. Komen zij niet tot een akkoord, dan zal de regering ingrijpen en kan het zijn dat de loonnorm niet vastgelegd wordt via het IPA, maar via een Koninklijk Besluit.

### **Wat is het doel van de loonnorm?**

Het doel van de loonnorm is de vrijwaring van onze concurrentiepositie ten opzichte van onze buurlanden. Met het vastleggen van de loonnorm wil de wetgever de loonkosten in België onder controle houden zodat arbeid niet te duur wordt ten opzichte van landen zoals Nederland, Duitsland en Frankrijk, veruit onze belangrijkste handelspartners. Er zou maximaal 0,4% ruimte zijn voor loonstijging bovenop de indexering. Deze indexering wordt in België sowieso gegarandeerd, wat in onze buurlanden niet het geval is, en wordt door de Nationale Bank geraamd om zo'n 2,8% in 2021-2022.

Indien men eveneens rekening houdt met deze 2,8% , zou de totale loonstijging in deze periode uitkomen op 3,2%, wat gezien de aanhoudende pandemie voor heel wat bedrijven een zware dobber zou kunnen worden.

### **Is elke toekenning van een voordeel verboden?**

Om te bepalen indien de loonnorm niet overschreden wordt, dient er rekening gehouden te worden met alle koopkrachtverhogingen (loonsverhogingen, toekenning van maaltijdcheques, ...).

De loonnorm komt boven op de indexaanpassingen en de baremieke verhogingen afgesproken in de sector of de onderneming. Baremieke verhogingen zijn de verhogingen die de werknemers automatisch krijgen, bijvoorbeeld op basis van reeds vastgelegde ervaringsbarema's binnen de sector of de onderneming.

Toch zijn er uitzonderingen. Zo worden onder andere winstdeelneming, werknemersparticipaties (zoals winstpremies), bijdragen voor solidariteitsstelsels in aanvullende pensioenen (niet de stortingen in de 'gewone' groepsverzekeringen), de éénmalige innovatiepremies en de consumptiecheques niet meegeteld om te bepalen indien de loonnorm overschreven wordt.

Bij toename in aantal personeelsleden (in voltijdse equivalenten uitgedrukt) is het toegelaten om een hogere loonkost te hebben in uw onderneming.

### **Het sectorakkoord.**

Na de Groep van 10 is het de beurt aan de sociale partners op sectorniveau. F.E.E. volgt nauwgezet de ontwikkelingen op nationaal niveau op. De voorbereidingen op sectoraal vlak zijn reeds begonnen om aan de slag te kunnen gaan eens het IPA (of Koninklijk Besluit) bekend zal zijn.

Wij raden u sterk aan om nog geen premies of loonsverhogingen toe te kennen zolang het IPA niet bekend is en de sociale partners aan de slag zijn gegaan teneinde jullie belangen te verdedigen op sectoraal niveau.

\* \* \*

Voor meer informatie kan u terecht bij :

- **Nathalie Kaniewski** : [n.kaniewski@feebel.be](mailto:n.kaniewski@feebel.be) of 0496/36.65.21.