

A hand is shown from the top, carefully placing a bright red square block onto the top of a stack of light-colored wooden blocks. The stack is built in a pyramid shape, with four blocks at the base, three in the second row, two in the third row, and one in the fourth row. The background is a plain, light grey.

Het minimumloon

ABVV

Op te waarderen hoeksteen van ons sociaal model

Het minimumloon:
op te waarderen hoeksteen van ons sociaal model



Inhoudstafel

1.	Inleiding	5
2.	Context	7
3.	Wat is 'het' minimumloon?	10
4.	Het wettelijk minimumloon in België, het GGMMI	11
5.	Is het Belgisch minimumloon hoog in vergelijking met de rest van Europa? Is een verhoging niet slecht voor onze economie?	18
6.	De ABVV-campagne voor een hoger minimumloon: Fight for €14	24
7.	Het minimumloon en de (para)fiscaliteit	30
8.	Een Europees minimumloon?	34

Vrouwen-Mannen

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

1. Inleiding

De werkzaamheidsgraad in België blijft stijgen: steeds meer Belgen vinden een job. Een job zou een garantie tegen armoede moeten zijn. Maar dat blijkt niet zo. Niet enkel stijgt de 'brede' armoedegraad in ons land. In 2008 leefde 14,7% van de Belgen in of op de rand van armoede. Tien jaar later steeg dit cijfer naar 16,4%. Ook de armoede bij werkende mensen stijgt: steeds meer werknemers hebben moeite om de eindjes aan elkaar te knopen. Hoe dit komt? Beleid.

De afgelopen jaren hebben opeenvolgende regeringen geprobeerd om werklozen met de stok de arbeidsmarkt op te jagen. Lagere uitkeringen naarmate je langer werkloos bent, strengere sancties. De arbeidsmarkt werd geflexibiliseerd: meer korte contracten, met lagere lonen. Die contracten zouden voor een instroom van laaggeschoolden in de arbeidsmarkt moeten zorgen en hen zo voor armoede behoeden. Dat blijkt niet zo te zijn. Te vaak ligt het inkomen van deze werknemers te laag om rond te komen. De flexibilisering zorgt bovendien voor neerwaartse druk op de andere ('hogere') lonen. Want waarom nog één werknemer met een degelijk statuut en loon aanwerven als je een job ook in kleine goedkope contractjes kan opdelen?

Het beleid zorgde er ook voor dat bedrijven met een steeds groter deel van de bedrijfsopbrengsten aan de haal gingen. Meer voor aandeelhouders, minder voor werknemers. Denk aan de nieuwe strenge loonwet of de indexsprong. De afgelopen decennia zijn de werkgevers bedolven onder de voordelen: lagere belastingen en bijdragen, meer subsidies. Dat geld werd relatief minder geïnvesteerd (in mensen en materiaal) en meer uitgekeerd aan de aandeelhouders.

Er is een tegenbeweging nodig die zorgt dat werknemers opnieuw loon naar werken krijgen. We moeten de situatie verbeteren van al diegenen die werken, ploeteren, maar onvoldoende inkomen halen uit hun werk. Die fundamentele rechtvaardigheid, een billijk loon voor een fatsoenlijke levensstandaard, vinden we terug in de Pijler van Sociale Rechten die op Europees niveau werd vastgelegd.

Maar België moet niet wachten op Europese initiatieven om in gang te schieten. We moeten het Belgische wettelijke minimumloon op korte termijn verhogen. In het interprofessioneel akkoord 2019-2020 maakte we de afspraak met de werkgevers om het wettelijk minimumloon significant te verhogen. De werkgevers wilden echter niet verder gaan dan een schamele 10 cent per uur. Als ABVV gingen we niet akkoord met die beledigende aalmoes. We blijven vastberaden achter onze eis staan voor een betekenisvolle verhoging van het minimumloon.

Met deze brochure willen we de situatie schetsen van de laagste lonen in onze economie. We tonen aan dat een verhoging van het wettelijk minimumloon absoluut sociaal en economisch noodzakelijk is. Onze ambitie om te komen tot een wettelijk minimumloon van 14 euro, de #fightfor14, is onze leidraad. We gaan verder in op technische aspecten en lichten ook initiatieven op Europees niveau toe. Met deze brochure vragen we vooral respect voor zij die dagelijks de naad uit de broek werken voor een zeer karig loon.

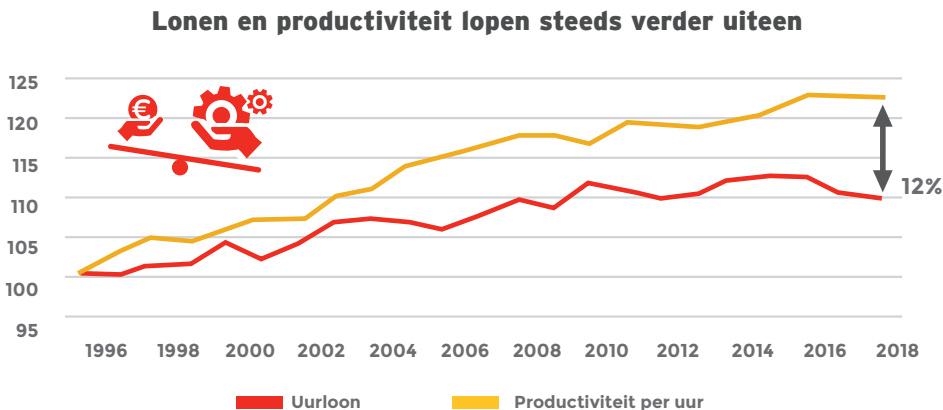
2. Context

a. Verwaarlozing van de Belgische lonen

Laat ons even teruggaan in de tijd. Na de Tweede Wereldoorlog spraken vakbonden en werkgevers in een 'sociaal pact' af om de opbrengsten uit de economische vooruitgang (= stijgende productie) gelijk te verdelen tussen de eigenaars van de productiemiddelen (aandeelhouders) enerzijds en de werknemers anderzijds: een gelijke verdeling tussen arbeid en kapitaal.

Enkele decennia lang werd die afspraak gerespecteerd. Sinds de oliecrisis in de jaren '70 zijn de machtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal echter in het voordeel van die laatste gewijzigd. Door een flexibelere arbeidsmarkt, de afbouw van de onderhandelingsmacht van werknemers en de ongecontroleerde groei van de financiële sector.

De laatste jaren is de situatie er helemaal niet op verbeterd. In een rechtvaardige economie zou de loonstijging gelijk moeten lopen aan de stijging van de productiviteit. Dit zou immers betekenen dat de inkomsten van een stijgende productie gelijk verdeeld worden tussen de eigenaars van productiemiddelen en de werknemers. Dat is al lang niet meer het geval. Bij ons lopen de lonen en de productiviteit steeds verder uiteen, nu al 12% sinds 1996.



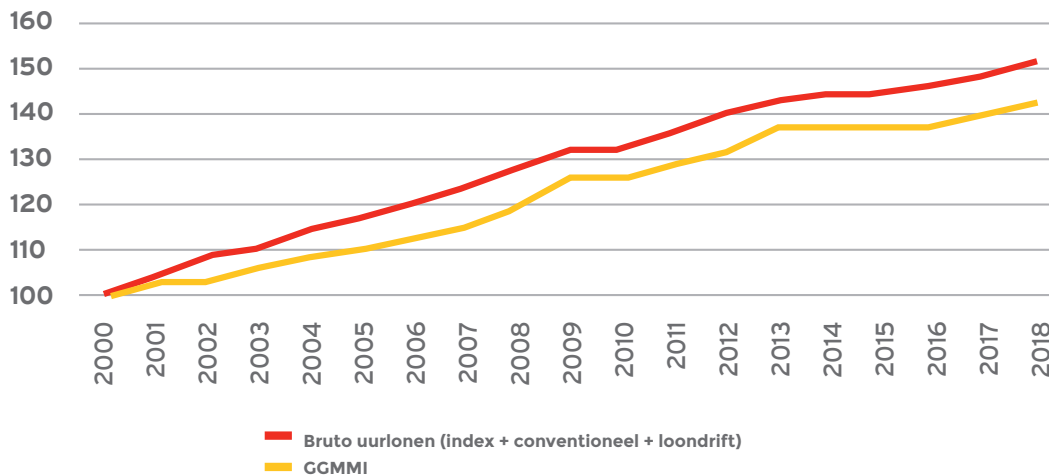
Bron : OESO, Compendium of Productivity Indicators, 2019.

Dat betekent concreet dat een steeds groter deel van de opbrengsten uit de economische groei naar de aandeelhouders gaat en een steeds kleiner deel naar de werknemers.

Deze beweging moeten we omdraaien. Het wettelijk minimumloon speelt daarin een centrale rol, want het is de onderste trede van de loonpiramide. Helaas verging het het minimumloon de afgelopen jaren nog erger dan de rest van de lonen.

Het minimumloon stijgt veel minder snel dan de rest van de lonen. Sinds 2000 steeg het minimumloon (GGMMI - gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen zie hoofdstuk 3) 9% trager dan de rest van de brutolonen. De brutolonen stijgen immers niet enkel ten gevolge van indexeringen, maar ook door loonsverhogingen vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Het minimumloon stijgt in principe enkel ten gevolge van indexeringen. De laatste aanpassing van het minimumloon werd in oktober 2008 uitgevoerd (2x25 euro). Gelukkig hebben we de automatische indexering waardoor het GGMMI enigszins in de pas blijft met andere lonen. Maar die indexering is onvoldoende. Sinds die verhoging stegen de brutolonen opnieuw 3% sneller dan het GGMMI.

Verschil evolutie brutolonen en GGMMI

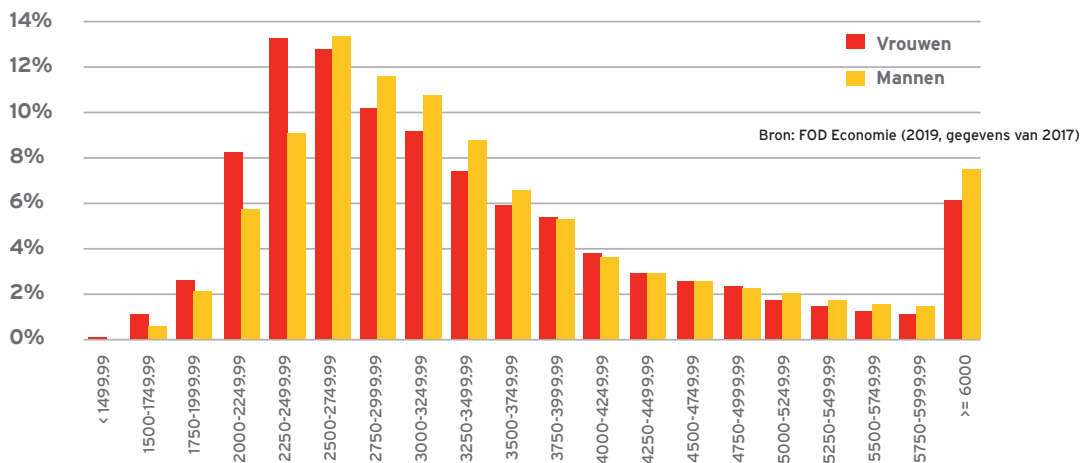


Bronnen: Planbureau, Eurostat

b. De loonverdeling in België

Om de betekenis te begrijpen van het minimumloon in België is het noodzakelijk om het landschap van de Belgische lonen kennen. De FOD Economie maakte op basis van de recentste cijfers (uit 2017) een overzicht op. Het gemiddeld maandloon in België kan anno 2020 op basis van die cijfers ongeveer op 3.630 euro worden ingeschat. Het mediaanloon – het loon dat zich in het midden van de verdeling van alle lonen bevindt – ligt rond 3.200 euro per maand. Vijftig procent van de Belgen verdient minder dan dit loon en vijftig procent van de Belgen verdient meer. De FOD economie houdt enkel rekening met voltijdse werknemers in ondernemingen met meer dan tien werknemers, dus de cijfers geven een lichte overschatting van de realiteit.

Een classificatie van werknemers in loonschalen van 250 euro geeft een nog duidelijker beeld van de loonverdeling in België. De grootste groep van werknemers verdient een bruto maandloon dat zich tussen 2.250 en 3.250 euro bevindt (ongeveer 45% van de werknemers). Merk ook de oververtegenwoordiging van vrouwen in de lagere inkomensklassen op.



Deze inkomensverdeling staat toe om het minimumloon in haar juiste context te plaatsen. Maar wat is dat precies, het minimumloon?

3. Wat is 'het' minimumloon?

In de Belgische economie kennen we twee niveaus waarop minimumlonen spelen. In eerste instantie is er het wettelijk minimumloon. We noemen dit het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen of afgekort het GGMMI. Kortweg is dit de absolute ondergrens voor een inkomen in België op maandbasis, al is de berekeningswijze complex (zie hoofdstuk 'hoeveel bedraagt het wettelijk minimumloon'). Het wettelijk minimumloon wordt vastgelegd door de sociale gesprekspartners, de vakbonden en werkgeversorganisaties, in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) binnen de Nationale Arbeidsraad¹, overkoepelend nationaal overlegorgaan). Daarna wordt door een koninklijk besluit dit minimumloon over de hele economie algemeen bindend verklaard. Niemand kan, voor een voltijdse job, een loon uitbetalen dat onder dit bedrag ligt. Geen enkele sector kan een cao sluiten met een lager minimumloon op sectoraal niveau.

In tweede instantie kennen we in België een uitgebreide waaier van sectorale minimumlonen. Deze worden onderhandeld op niveau van de sectorale paritaire comités. Er kunnen per sector meerdere minimumlonen gelden, afhankelijk van functiecategorieën of opgebouwde ervaring. Een overzicht is terug te vinden bij de federale overheidsdienst werk en sociaal overleg (FOD WASO) op www.minimumlonen.be.

Deze brochure handelt hoofdzakelijk over het nationale wettelijk minimumloon, dus het GGMMI (gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen). We willen de misverstanden en onwaarheden over het Belgisch minimumloon de wereld uit helpen. Werkt er echt bijna niemand aan het minimumloon?

Is een verhoging van het minimumloon onbetaalbaar en maakt het de Belgische bedrijven minder competitief? Is een minimumloon voldoende om te leven? Deze en andere vragen onderzoeken we met open vizier.

***Noot:** Wanneer verder in deze brochure over 'het minimumloon' of 'het wettelijk minimumloon' gesproken wordt, dan gaat het over het GGMMI.*

4. Het wettelijk minimumloon in België, het GGMMI

Zoals aangestipt, moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen het minimumloon op interprofessioneel niveau en de minimumlonen op sectorniveau. Het interprofessioneel minimumloon, ook wel het wettelijk of nationaal minimumloon genoemd, is de absolute ondergrens voor een inkomen van een voltijdse job in België. De officiële naam is 'het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen' of afgekort het GGMMI. Zoals de afkorting doet vermoeden is dit concept enigszins complex. Het nationaal minimumloon is in de feiten geen loongrens, maar een inkomensgrens. Wanneer het inkomen van een werknemer onder de grens van het GGMMI valt, moet de werkgever het verschil op het einde van het jaar aanvullen met een extra premie.

a. Wat is het GGMMI?

Het interprofessioneel gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) is het minimale bedrag dat een werknemer in de private sector per maand als inkomen moet ontvangen. Het GGMMI geldt gemiddeld per maand.

Naleving van dit principe wordt nagegaan door per werknemer de som van de verschillende maandlonen en premies (o.a. eindejaarspremie ...²) die gedurende een jaar werden verdiend, te delen door het aantal gewerkte maanden. Het is met andere woorden mogelijk dat een werknemer een maandloon verdient dat onder het GGMMI ligt, maar dat met inbegrip van bijvoorbeeld de eindejaarspremie alsnog het minimuminkomen gerespecteerd wordt.

² Belangrijk, enkel noch dubbel vakantiegeld tellen mee in de berekening. Dus referentiebedrag *11. Voor een overzicht van alle elementen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het GGMMI. Zie cao 23 (<http://www.cnt-nar.be/cao-COORD/cao-023.pdf>)

Voor deeltijdse werknemers wordt diezelfde berekening gemaakt, maar pro rata naar hun arbeidsduur en van het gemiddeld minimummaandinkomen van de voltijdse werknemers. Voor de werknemers die niet de hele maand hebben gewerkt, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend tot de duur van hun normale prestaties. Wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt vóór het verstrijken van het kalenderjaar, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend op basis van de maanden tijdens dewelke de werknemer was tewerkgesteld.

Indien op jaarbasis de som van het loon en geldende premies kleiner is dan het GGMMI op het einde van het kalenderjaar, wordt het verschil als aanvulling vergoed door de werkgever.

Een voorbeeld:

Persoon M. heeft geen anciënniteit in de sector, heeft 11 maanden gewerkt aan 1.500 euro bruto, nam één maand verlof en kreeg een eindejaarpremie van 900 euro. De maandelijkse inkomensgrens die voor deze persoon gerespecteerd moet worden, bedraagt 1.625,72 euro. In de GGMMI regeling wordt het totale inkomen $((1.500 \times 11) + 900 = 17.400$ euro) vergeleken met het GGMMI $(1.625,72 \times 11 = 17.883)$. De persoon in kwestie krijgt een toeslag van 483 euro op het einde van het jaar.

Zoals eerder aangegeven hanteert het merendeel van de sectoren minimumlonen die hoger liggen dan het GGMMI. Deze werden via sectorale cao's vastgelegd. De hoogte van het GGMMI is bovendien afhankelijk van het ervaringsniveau van de werknemer en de leeftijd van de werknemer (hoe jonger, hoe lager). Dat laatste principe hebben we als ABVV trouwens altijd als een leeftijdsdiscriminatie bestreden.

b. Hoeveel bedraagt het GGMMI?

De nominale brutobedragen van het GGMMI zijn vastgelegd in de NAR-cao's 43 en 50³. De bedragen worden automatisch geïndexeerd, maar zijn niet onderhevig aan de loonmarges die worden vastgelegd in interprofessionele akkoorden. Het GGMMI werd – los van tussentijdse indexeringen – een laatste keer aangepast in 2008. Het GGMMI is opgedeeld in drie categorieën:

³ Cao 43 legt het GGMMI vast voor de werknemers van 18 jaar en ouder met uitzondering van van werknemers van 18, 19 of 20 jaar met een studentencontract; cao 50 geldt voor werknemers onder de 18 jaar met een arbeidsovereenkomst, (inclusief een studentencontract), en voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar met een studentencontract. Geen van beide is van toepassing op werknemers in een familieonderneming en werknemers die gewoonlijk werken gedurende periodes korter dan een kalendermaand. Cao 50 geldt in de sectoren of activiteiten die onder geen PC ressorteren of die ressorteren onder een PC dat niet is samengesteld, en in de sectoren waarvoor het PC geen minima of lonen voor de werknemers onder de 18 jaar en werknemers van 18, 19 en 20 jaar met een studentencontract heeft vastgesteld. PC's kunnen dus voor deze jongeren lagere minima of lonen vastleggen.

**Gewaarborgd gemiddeld minimum inkomen:
vanaf 18 jaar (vanaf 21 jaar voor jongeren met een studentencontract)**

<i>Anciënniteit in de onderneming (maanden)</i>						
	0		6		12	
Leeftijd	maand	uur	maand	uur	maand	uur
18	1.625,72	9,87				
19	1.625,72	9,87	1.668,86	10,13		
20	1.625,72	9,87	1.668,86	10,13	1.688,03	10,25

**Gewaarborgd gemiddeld minimum inkomen:
jonger dan 18 jaar**

Leeftijd		maand	uur
16 en jonger	70%	1.138,00	6,91
17	76%	1.235,55	7,50

**Gewaarborgd gemiddeld minimum inkomen:
jongeren van 18, 19 of 20 jaar met een studentencontract**

Leeftijd		maand	uur
18	82%	1.333,09	8,10
19	88%	1.430,63	8,69
20	94%	1.528,18	9,28

Bron: www.minimumlonen.be (FOD WASO)

De regering-Michel voerde de starterslonen opnieuw in. Werkgevers zullen de mogelijkheid hebben, voor werknemers van 18, 19 of 20 jaar die met een startbaanovereenkomst werken (dus geen studentencontract) en 'zonder werkervaring', het loon (zowel het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen als de eventuele hogere sectorale minima of lonen) procentueel te verminderen. De jonge werknemer in kwestie ontvangt van de werkgever maandelijks een toeslag om het potentiële netto-verlies te compenseren.

Zowel de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven⁴ als de OESO⁵ gebruiken het GGMMI met nul anciënniteit vanaf 18 jaar als referentie voor hun berekeningen rond potentiële verhogingen. Dit GGMMI bedraagt momenteel 1.625,72 euro. Wanneer in onderstaande analyses gerefereerd wordt aan 'het GGMMI', of 'het minimumloon', heeft het betrekking op dit bedrag.

c. Hoeveel personen werken aan het minimumloon (GGMMI)?

Omdat het concept van het GGMMI erin bestaat dat een inkomensgrens wordt getest, weten we niet exact wat het maandloon is van deze werknemers. Het is daarom ook moeilijk om deze werknemers te identificeren. In feite moet nagegaan worden hoeveel personen een bijpassing op hun loon krijgen om tot aan het GGMMI te komen. Door verschillende studies en vragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid kan een inschatting gemaakt worden.

⁴ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) overleggaan met vertegenwoordigers van werknemers (vakbonden) en werkgevers, met een adviserende rol naar regering en beleidsmakers over sociaal-economische materies.

⁵ OESO of Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling: samenwerkingsverband van 36 landen om sociaal en economisch beleid te bespreken, te bestuderen en te coördineren.

Zowel de hoge Raad voor de Werkgelegenheid als de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) ramen dat 2 à 3% van de werknemers een inkomen hebben dat lager of gelijk ligt dan het GGMMI. Momenteel komt dit overeen met ongeveer 68.000 werknemers in België. Uitgedrukt in voltijds equivalenten ligt het aantal personen voor de laagste inkomensklassen een pak lager. Dit bewijst dat het hier vooral gaat om personen met deeltijdse contracten, vaak met interimstatuut. Bij de laagste inkomensklassen is het interimstatuut sterk vertegenwoordigd. Tussen 30 en 40% van de personen met een gemiddeld maandinkomen onder 2.000 euro werkt als uitzendkracht.

Loonschaal (onder of gelijk aan)	Aantal tewerkgestelden	Uitgedrukt in VTE
1.625 euro (= GGMMI)	68.000	29.946
1.643 euro (GGMMI + 1,1%)	99.870	42.117
1.706 euro (GGMMI + 5%)	144.365	65.526
1.725 euro (GGMMI + 100 euro)	165.600	76.900
2.031 euro (GGMMI + 25%)	385.000 *	231.580
2.110 euro	495.000 *	297.000
2.190 euro	646.000 *	388.000
2.270 euro	810.000 *	486.000

Bron: RSZ, *eigen inschattingen

d. In welke sectoren komt het minimumloon het meest voor?

De CRB deed hier op basis van RSZ-cijfers van 2016 onderzoek naar. Het gaat om paritaire comités (PC's, waarin werkgevers en werknemersvertegenwoordigers onderhandelen en afspraken maken) die zelf geen sectoraal minimumloon hebben gedefinieerd, zoals de PC's 100, 331, 322, 336 en bepaalde subcomités van PC 329 of PC's die wél een eigen (hoger) minimumloon vastlegden in een cao, maar waar door cao-uitzonderingen toch mensen onder de minimumgrens vallen.

Naar aantal is de uitzendarbeid en de zelfstandige kleinhandel het meest vertegenwoordigd. In percentage gaat het in de eerste plaats over het aanvullend comité voor de werklieden en de zelfstandige kleinhandel.

Paritair Comité		Aantal GGMMI	Aantal arbeidrelaties	Aandeel GGMMI
322	Uitzendarbeid	23.322	487.136	4,8%
201	Zelfstandige kleinhandel	16.196	120.528	13,4%
100	Werklieden (aanvullend)	3.948	25.594	15,4%
311	Grote kleinhandelzaken	2.986	66.917	4,5%
200	Bedienden (aanvullend)	2.804	492.744	0,6%
302	Hotelbedrijf	2.601	195.392	1,3%
329	Socio-culturele sector	2.077	56.509	3,7%
336	Vrije beroepen	1.073	34.683	3,1%
331	Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	993	14.883	6,9%
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	959	61.667	1,6%

Bron: RSZ (2016)

In bovenstaande sectoren zijn werknemers geïdentificeerd die een inkomen hebben dat gelijk is of lager ligt dan het GGMI. Het is interessant om na te gaan welke sectoren een impact zouden ondervinden van een verhoging van het minimumloon. We namen hieronder het voorbeeld van een verhoging van het GGMI met 100 euro. Onderstaande sectoren zijn gerangschikt naargelang de procentuele impact op de loonmassa van een verhoging van het GGMI.

PC-nummer	Naam paritair comité
140.02	Taxibedrijven
329.02	Socioculturele sector FR
327.02	Beschutte werkplaatsen (Waals gewest)
100	Aanvullend PC werklieden
144	Landbouw
201	Zelfstandige kleinhandel
327.03	Beschutte werkplaatsen (Franse gemeenschap)
132	Technische land en tuinbouwwerken
320	Begrafenisondernemers
202.01	Middelgrote levensmiddelenbedrijven
333	Toeristische attracties
304	Podium en Musici
331.00.10	Kinderopvang
125.01	Bosontginning
327.01	Beschutte werkplaatsen VL
146	Bosbouwbedrijf
332.00.10	Instellingen gesubsidieerd door Franse gemeenschap
314	Kappers

Bron: RSZ 2019

Opvallend genoeg bevat bovenstaande lijst vooral sectoren die niet onderhevig zijn aan buitenlandse concurrentie. In hoofdzaak gaat het om de sociale sector, welzijn, cultuur, kleinhandel. De industrie of diensten aan bedrijven zijn niet vertegenwoordigd. Het argument dat een hoger GGMMI de concurrentiepositie van onze bedrijven in het buitenland zou aantasten, is dus hoogst ongeloofwaardig. Daarover meer in het volgende hoofdstuk van deze brochure.

5. Is het Belgisch minimumloon hoog in vergelijking met de rest van Europa? Is een verhoging niet slecht voor onze economie?

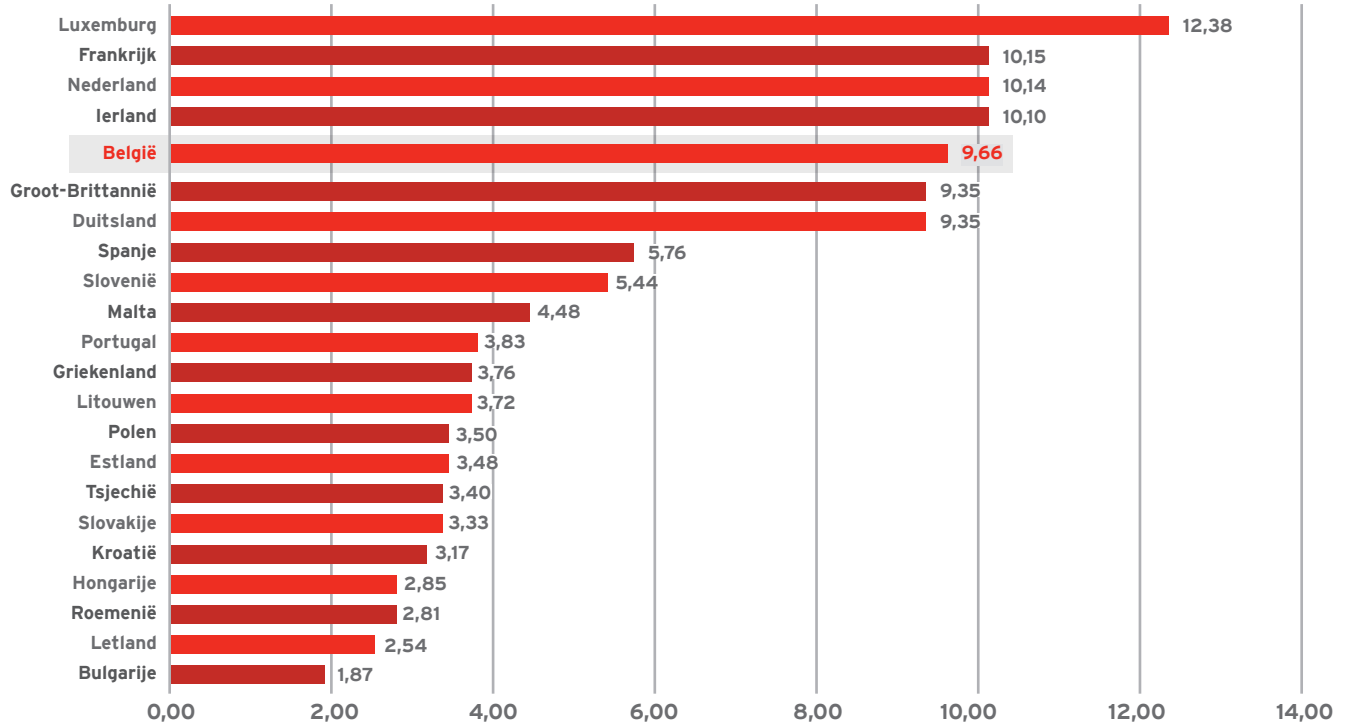
a. Het Belgische minimumloon in een buitenlandse context

Niet ieder Europees land heeft een wettelijk (statutair) minimumloon. Sommige landen, vooral de Scandinavische, hebben geen wettelijke nationaal minimumloon, maar proberen maximaal via sectorale collectieve onderhandelingen minimumlonen vast te leggen. Volgend schema geeft mee hoe het minimumloon in Europa wordt bepaald. Zoals eerder aangegeven is het wettelijk minimumloon in België het resultaat van overleg in de NAR en wordt deze daarna algemeen bindend verklaard voor de hele economie.

Wettelijk (statutair) minimumloon				Geen wettelijk minimumloon
Overheid legt vast na aanbeveling specifiek orgaan	Overheid legt vast na bilaterale/tripartiete consultatie	Overheid legt vast na tripartiet beslissingsproces	Overheid maakt een nationale cao algemeen bindend	Minimumlonen zijn enkel resultaat van (sectoraal) collectief overleg
Duitsland	Bulgarije	Litouwen	België	Oostenrijk
Frankrijk	Spanje	Polen	Estland	Cyprus
Verenigd Koninkrijk	Kroatië	Slovakije		Denemarken
Ierland	Hongarije			Finland
Griekenland	Malta			Italië
	Portugal			Zweden
	Roemenië			
	Letland			
	Slovenië			

Wie enkel naar het absolute cijfer kijkt, zou kunnen concluderen dat we in België weinig te klagen hebben qua wettelijk minimumloon. Het Europese vakbondsinstuut geeft een overzicht van de wettelijke minimumlonen zoals deze op 1 februari 2020 per uur van toepassing waren.

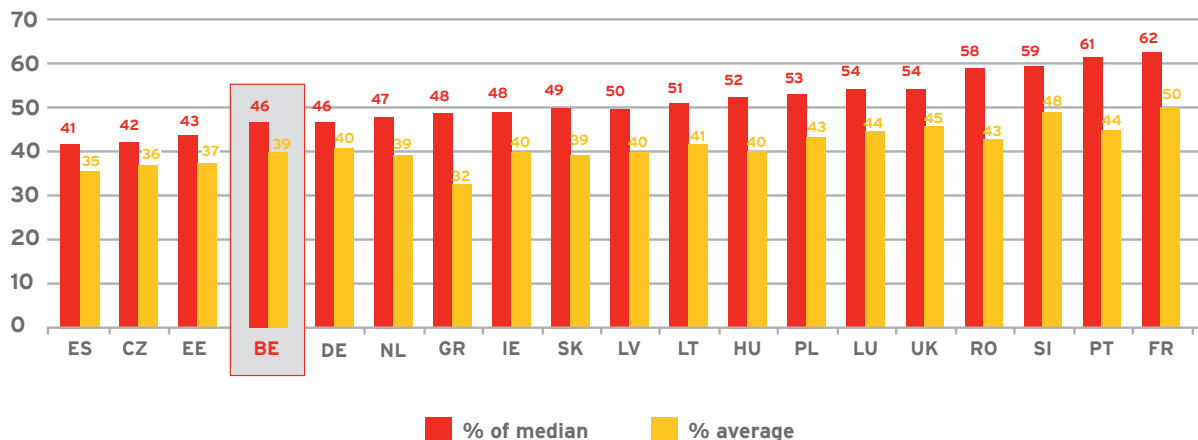
**Figuur: wettelijke, nationale minimumlonen,
per 1 februari 2020, in euro per uur**



Bron: WSI Minimum Wage Database (2020)

Echter, economieën verschillen van elkaar en hetzelfde geldt voor de lonen die in die economieën betaald worden. Daarom moet niet naar het absolute bedrag gekeken worden. Je moet het niveau van het minimumloon objectiveren door het te vergelijken met het mediaanloon of het gemiddeld loon in het desbetreffende land. Op deze manier bekomen we de 'Kaitz-index', die de verhouding tussen het minimumloon en het mediaanloon/gemiddeld loon weergeeft. Bijvoorbeeld: indien minimumloon en mediaanloon aan elkaar gelijk zijn, is de verhouding 1. Wanneer het minimumloon bijvoorbeeld maar een derde is van het mediaanloon, bedraagt de Kaitz-index 0,33.

Figuur: Kaitz-index in de EU lidstaten in % van mediaan en gemiddeld loon (voltijdse werknemers, 2018)



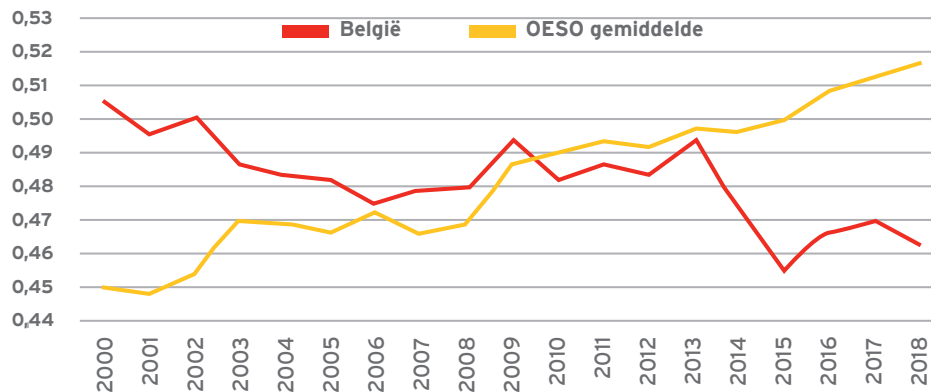
Bron: WSI Minimum Wage Database (2020)

Het GGMMI bedraagt slechts 46% van het mediaanloon en slechts 39% van het gemiddelde Belgische loon. In vergelijking met het mediaanloon of het gemiddeld loon is het Belgische minimumloon dus eerder aan de lage kant in de Europese vergelijking. Slechts drie landen met een wettelijk minimumloon doen het nóg slechter.

Het Belgisch wettelijk minimumloon is dus relatief laag, maar niet alleen dat. De 'waarde' van het minimumloon brokkelt steeds verder af, zeker als je een buitenlandse vergelijking maakt.

Hoe kunnen we dit meten? Door de evolutie van eerdergenoemde Kaitz-index voor het mediaanloon over een langere periode te bekijken. We vergelijken hierbij het minimumloon met het mediaanloon (het loon dat in het midden van de inkomensverdeling ligt). De kloof tussen minimumloon en mediaanloon in ons land wordt steeds groter. Dat vertaalt zich in een dalende Kaitz-index. Het minimumloon wordt dus minder 'waard'. Op zeventien jaar tijd ging het Belgische minimumloon er 8% op achteruit in vergelijking met het mediaanloon. In de rest van de OESO-landen zien we de omgekeerde beweging: minimumlonen komen er steeds dichterbij de buurt van het mediaanloon.

Verhouding minimumloon vs mediaanloon (Kaitzindex)



Bron: OECD minimum wage database

b. Een verhoging van het minimumloon: negatief voor de tewerkstelling?

Ons minimumloon is eerder laag in vergelijking met de overige Europese lidstaten die een nationaal minimumloon hebben. Een verhoging ervan staat dus in de sterren geschreven. Desondanks gaan werkgevers een debat over een significante verhoging uit de weg. De werkgevers stellen dat laagbetaalde jobs zullen verdwijnen, omdat ze te duur worden. Een hoger minimumloon zou bovendien de toegang van kansengroepen tot de arbeidsmarkt bemoeilijken.

Nochtans is er geen enkel bewijs dat een verhoging van het minimumloon ons concurrentievermogen en daardoor de tewerkstelling zou bedreigen. Een bloemlezing van de belangrijkste studies die recent over de impact van minimumlonen verschenen:

- Sturn, S. (2017). Do Minimum Wages Lead to Job Losses? Evidence from OECD Countries on Low-Skilled and Youth Employment: een analyse over 24 OESO-landen - inclusief België - met als conclusie dat het onwaarschijnlijk is dat minimumlonen een noemenswaardig effect hebben op de tewerkstelling van laaggeschoolden (algemeen), vrouwelijke laaggeschoolden, of jongeren. Waar minimumlonen volgens de auteur wél een effect hebben, is het verminderen van inkomensongelijkheid.
- Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. Studie voor de Britse overheid die volgende stelt: "Over het algemeen wijst het meest recente onderzoek uit de VS, het VK en andere ontwikkelde landen op een zeer beperkt effect van minimumlonen op de werkgelegenheid, terwijl het inkomen van laagbetaalde werknemers aanzienlijk wordt verhoogd. Belangrijk is dat dit zelfs het geval was voor het meest recente ambitieuze beleid." De studie stelt dat een ambitieus target tussen 60 en 66% van het mediaanloon mogelijk moet zijn.
- Cengiz et al (2019). The Effect of Minimum Wages on Low - Wage Jobs: Evidence from the United States. Na onderzoek van 138 veranderingen in het minimumloon in de VS tussen 1979 en 2014 blijkt dat het verlies aan jobs onder het nieuwe minimumloon volledig gecompenseerd wordt door nieuwe jobs die beter betalen (aan of net boven het nieuwe minimumloon). Bovendien vond men geen enkel bewijs voor jobverlies bij kansengroepen op de arbeidsmarkt zoals laaggeschoolden, personen met migratieachtergrond of jongeren. Tot slot stellen de onderzoekers dat een verhoging van het minimumloon tot het niveau van 60% van het mediaanloon geen tewerkstellingsverlies met zich meebrengt.

- Garloff A. (2017). Een Duitse studie voor het Ministerie van Economie onderzocht de impact van de invoering van het Duitse minimumloon. Zij stellen dat er “geen sterke case is voor een negatieve impact op de tewerkstelling door de invoering van een minimumloon”.

Moet er nog zand zijn? Er is weinig tot geen bewijs dat minimumlonen voor een verlies van jobs zorgt, en zeker niet bij jongeren of andere kansengroepen. Bij een stijging van het minimumloon kan enkel een (logische) stijging van het inkomen vastgesteld worden en een lagere inkomensongelijkheid. Slecht betaalde jobs zijn dus niet noodzakelijk om laaggeschoolden aan het werk te stellen.

6. De ABVV-campagne voor een hoger minimumloon: Fight for €14



De ABVV-campagne ‘Fight for €14’ haalde inspiratie bij de Amerikaanse werknemers in de fastfoodsector. Onder de vlag ‘Fight for \$15’ vechten ze daar voor een degelijk minimumloon van 15 dollar per uur. Ze haalden al in verschillende staten overwinningen binnen en werknemers uit tal van sectoren, zoals de handel, gooiden zich in dezelfde strijd. In België is een uurloon van 14 euro bruto, of 2.300 euro per maand voor een voltijdse baan, een minimum om waardig van te kunnen leven. Het ABVV blijft dit onder de aandacht brengen. Check de campagnewebsite www.fightfor14.be en volg ‘fight for €14’ op sociale media.

a. Waarom willen we een significant hoger minimumloon?

Economen hebben de neiging om in hun maatschappelijke analyses te vertrekken vanuit de behoeftes van ‘de markt’. Wij draaien de redenering om. Moet de economie niet vertrekken vanuit de behoeftes van haar burgers?

Een kwart miljoen Belgen heeft een job, maar is arm. Dat is vijf procent van de 4,8 miljoen werkenden in ons land. Het inkomen van deze werkende Belgen is niet hoog genoeg om fundamentele uitgaven zoals voeding, huisvesting of energie te kunnen betalen. Dit is een zogenaamde welvaartsstaat onwaardig.

De afgelopen tien jaar steeg het aantal werkende armen in België met meer dan 16%. Een indexsprong, lagere loonmarges, een mislukte taxshift, maar ook de minimumlonen die onvoldoende mee evolueerden, liggen aan de basis van deze vaststelling.

Terwijl ondernemers en zelfstandigen zich de laatste jaren konden laven aan een lagere vennootschapsbelasting, lagere bijdragen aan de sociale zekerheid en een rondje flexibilisering (extra overuren, flexi-jobs), gaat de modale Belg erop achteruit. Zeker voor laaggeschoolden is dat het geval. Bijna één op drie laaggeschoolden loopt risico op armoede. In 2005 was dat nog maar één op acht. Daarom willen we het minimumloon (GMMI) stelselmatig optrekken tot een niveau waarbij het GMMI een garantie is om waardig te kunnen leven.

b. Wat is een waardig wettelijk minimumloon?

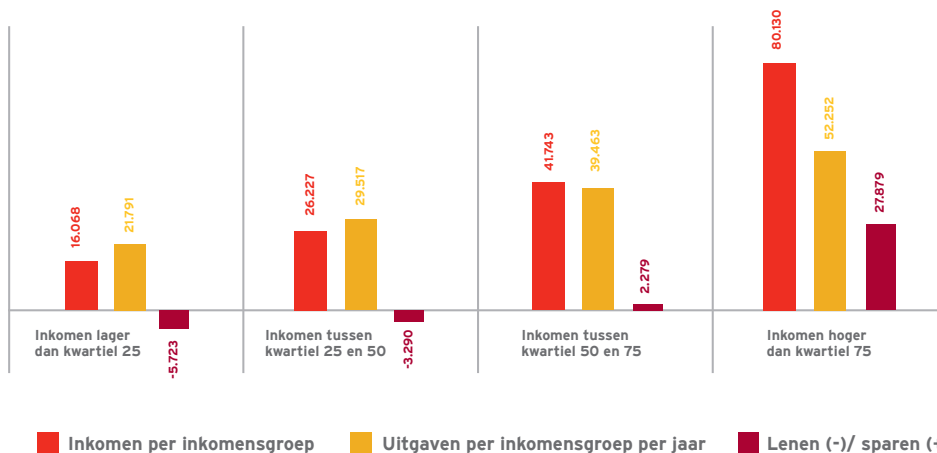
In de internationale literatuur rond armoede zijn heel wat aanknopingspunten te vinden in de richting van een waardig minimumloon. Al in de jaren '60 werd in het Europees sociaal charter verwezen naar een percentage van het gemiddeld brutoloon als minimumgrens voor een waardig inkomen. In de loop der jaren is de consensus gegroeid in de richting van minimaal 60% van het bruto nationaal mediaanloon voor een individuele werknemer als basis voor een waardig loon, een loon dat een werknemer niet in verhoogd risico van armoede brengt.

Landen met een wettelijk minimumloon dat 60% van het nationale mediaanloon bedraagt, kunnen niet met de armen over elkaar zitten. De 60%-regel is immers niet zaligmakend. In bepaalde landen is 60% van erg veel lage lonen nog steeds een erg laag loon. Daarom is een middelentest nodig. De hoogte van een minimumloon moet getest worden aan haar potentieel om een waardig leven te garanderen.

Op de vraag aan Belgische werknemers of zij met hun inkomen rondkomen, antwoordde 40% van de respondenten op een enquête van Solidaris dat dit maar nét het geval was. 11% van de werknemers antwoordde dat ze zich in schulden moeten steken om hun dagelijkse uitgaven te kunnen dekken.

Om de twee jaar publiceert de FOD Economie een enquête over het huishoudbudget. De huishoudens worden in vier 'inkomenskwartielen' ingedeeld, d.w.z. de bevolking wordt in vier delen opgesplitst op basis van inkomen. De 25% laagste inkomens zijn het eerste kwartiel, enzovoorts. Uit de cijfers van de FOD Economie blijkt dat de 50% laagste inkomens zich gemiddeld in schulden moeten steken om hun uitgavenpatroon te kunnen financieren.

Inkomen en uitgaven per inkomenscategorie (2018)



Bron: FOD Economie, huishoudbudgetenquête (2018)

Uit de statistieken blijkt dat ongeveer een netto inkomen van 33.000 euro per huishouden nodig is om een normaal consumptiepatroon aan te houden, zonder schulden te moeten aangaan. Noteer dat het hier gaat om een consumptiepatroon waar de absolute basisbehoeften enkel worden aangevuld met een beperkt aantal andere goederen/diensten uit hogere segmenten. We gaan dus niet veel verder dan louter 'de eindjes aan elkaar knopen'.

Gemiddeld gezien bestaat een Belgisch huishouden uit iemand die voltijds werkt en deeltijds (50%). Om de oefening behapbaar te maken, gaan we van eenzelfde uurloon bij beide personen uit. Het gezinsinkomen moet netto minimaal 2.750 euro bedragen. Dit is enkel mogelijk wanneer beide personen een inkomen ontvangen gelijk aan een GGMMI⁶ van 14 euro. Een inkomen dat gelijk ligt aan een GGMMI van 14 euro per uur geeft recht op een voltijds netto inkomen van 1.700 euro per maand en een deeltijds inkomen (50%) van 1.043 euro. Dit maakt een totaal gezinsinkomen van net geen 33.000 euro per jaar. Een wettelijk minimumloon (GGMMI) van 14 euro is dus de noodzakelijke minimumgrens om een huishouden een waardig en leefbaar inkomen te verschaffen.

c. Beperkte kostprijs voor een stijging van het wettelijke minimumloon

14 euro is een doelstelling die we niet vandaag op morgen kunnen bereiken, maar die tijd en inspanning zal kosten. Nochtans zijn de kosten verbonden aan een geleidelijke verhoging van het wettelijk minimumloon eerder beperkt.

De onderhandelingen die de afgelopen maanden werden gevoerd, leverden concrete inschattingen op van wat een eerder beperkte verhoging van het GGMMI de werkgevers potentieel zou kunnen kosten. Onderstaande tabel geeft een overzicht. Het referentiebedrag voor het minimumloon vandaag is 9,87 euro per uur.

⁶ Noteer dat omwille van het concept van het GGMMI vakantiegeld en 13de maand in het uurloonconcept vervat liggen. Een GGMMI van 14 euro bruto betekent in praktijk een maandloon dat lager ligt dan het equivalent van 14 euro per uur.

Nieuw GGMMI	Verhoging (%) t.o.v. huidig	Extra te betalen bruto- lonen (in mio euro)	Extra patronale bijdragen (in mio euro)	Totaal extra loonkosten (in mio euro)
9,97	1,10%	5,7	1,2	6,9
10,21	3,50%	22,3	5	27,3
10,49	6,30%	50,2	11,6	61,8
12,33	25%	472	172	644
12,83	30%	769	291	1.060
13,32	35%	1.160	448	1.608
13,82	40%	1.683	660	2.343

Bron: RSZ

De discussie in het najaar van 2019 draaide voor het ABVV over een verhoging van het GGMMI tot over de symbolische drempel van 10 euro per uur. Werkgevers wilden niet meer geven dan tien cent per uur (+1,1%). De cijfers over de kostprijs bewijzen de kortzichtigheid van de werkgevers in het debat. De verhoging tot net boven 10 euro kost de werkgevers amper 27 miljoen euro. Op een totale private loonmassa (onderworpen aan RSZ) van 120 miljard euro is dat een peulschil.

De kostprijs van verhoging van het GGMMI in de richting van 14 euro ligt natuurlijk hoger, omdat beduidend meer werknemers betrokken zijn. Het moet gezegd dat in bovenstaande scenario's de kostprijs voor werkgevers oploopt, omdat de compensaties voor lage lonen wegvallen. Bij een stijging van het GGMMI zouden deze compensatieregelingen mee evolueren met de op dat ogenblik geldende lage lonen. De kostprijs voor werkgevers in bovenstaande tabel voor hoogste categorieën van een verhoging zijn dus overschat.

d. **Waarom maken we van dat complexe GGMMI geen minimummaandloon?**

Zoals beschreven in hoofdstuk 4, is de berekening van het wettelijke minimumloon (GGMMI) complex. Jaarlijks wordt de optelsom van lonen en premies gemaakt om na te gaan of de maandelijkse minimumgrens die is vastgelegd door het GGMMI werd bereikt. Omdat premies (bv. eindejaarspremie) worden meegerekend, is het mogelijk dat het eigenlijke bruto maandloon onder de grens van het GGMMI valt. Iemand die ongeveer het minimumloon verdient, weet dus pas op het einde van het jaar of hij/zij een toeslag krijgt zodat de minimumgrens van het GGMMI wordt bereikt.

Het zou daarom logischer en rechtvaardiger zijn om het bruto maandloon als referentie te nemen en niet langer het totale jaarinkomen. Zo wordt het wettelijk minimumloon effectief een gewaarborgd minimaal maandLOON, in plaats van een maand-INKOMEN.

Een voorbeeld:

- *Persoon heeft geen anciënniteit in de sector, heeft 11 maanden gewerkt aan 1.500 euro bruto, nam één maand verlof en kreeg een eindejaarspremie van 900 euro. Het inkomen dat deze persoon minimaal dat jaar moet verdienen bedraagt 17.883 euro (GGMMI van 1625,72 euro x 11). In de huidige GGMMI regeling wordt het totale inkomen $((1.500 \times 11) + 900 = 17.400 \text{ euro})$ vergeleken met het GGMMI $(1625,72 \times 11 = 17.883)$. De persoon in kwestie krijgt een toeslag van 483 euro op het einde van het jaar.*
- *Regeling met GGMMI op maandbasis: maandelijks een bijpassing van 125,72 euro (GGMMI van 1.625,72 - maandloon van 1.500 euro). Totaal jaarinkomen: $(1.500 * 11) + 1.382 + 900 = 18.782 \text{ euro}$. Het bruto inkomen stijgt met 900 euro (het bedrag van de jaarlijks gegeven premie), dit is in dit geval meer dan 5%.*

Als ABVV pleiten we sterk voor een aanpassing van het GGMMI dat op jaarbasis wordt geëvalueerd, naar een GGMMI op maandbasis.

7. Het minimumloon en de (para)fiscaliteit

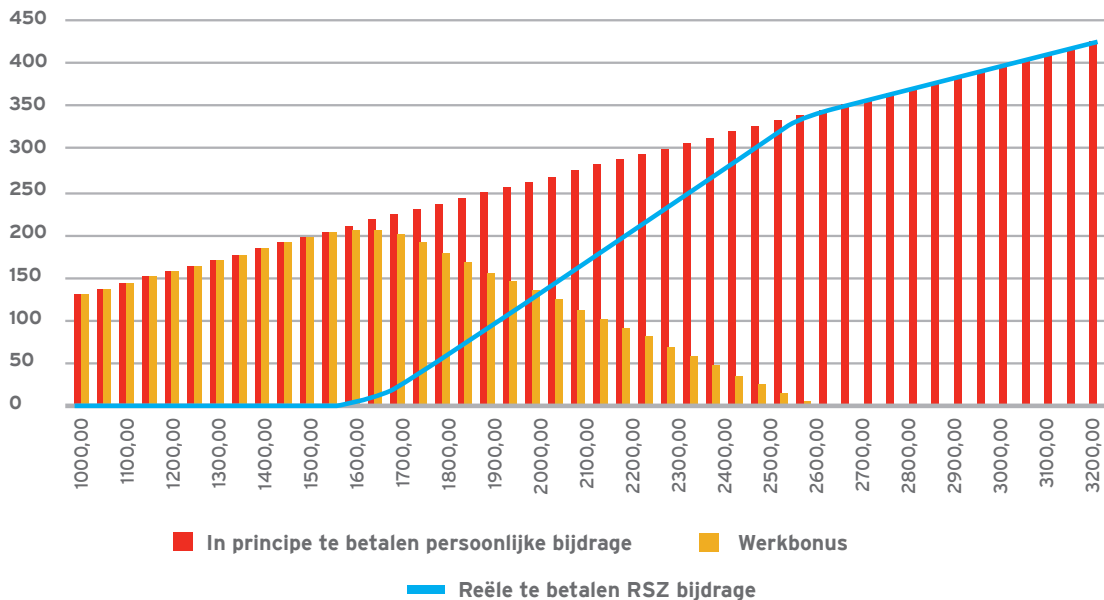
De Belgische fiscaliteit (personenbelasting) en parafiscaliteit (bijdragen voor de sociale zekerheid) zijn complex. De laagste lonen in ons land krijgen een specifieke behandeling in dat opzicht. Werknemers met een laag loon krijgen een korting op de persoonlijke sociale bijdragen. Concreet: brutolonen onder 2.611 ontvangen een sociale werkbonus (een korting op de te betalen persoonlijke sociale bijdragen, in principe 13,07% van het brutoloon) en een fiscale werkbonus (een korting op de personenbelasting). Een potentiële stijging van het wettelijk minimumloon heeft een impact op deze parameters.

a. Hoe werkt de werkbonus?

De werkbonus (met een sociaal en fiscaal luik) zorgt voor een vermindering van de persoonlijke sociale bijdrage die de werknemer betaalt, waardoor hij/zij netto meer over houdt. Tot een brutoloon van +/-1.600 euro moeten geen persoonlijke sociale bijdragen worden betaald. Voor een bediende is de werkbonus⁷ begrensd op 205,65 euro per maand. Voor arbeiders bedraagt ze maximaal 222,10 euro. Boven een brutoloon van 1.674,49 euro neemt het bedrag van de werkbonus af, tot aan de bovengrens van 2.612 euro. Boven dit brutoloon moet de volledige som aan RSZ bijdragen (13,07% op het brutoloon) worden betaald. Grafisch kan dit als volgt worden voorgesteld:

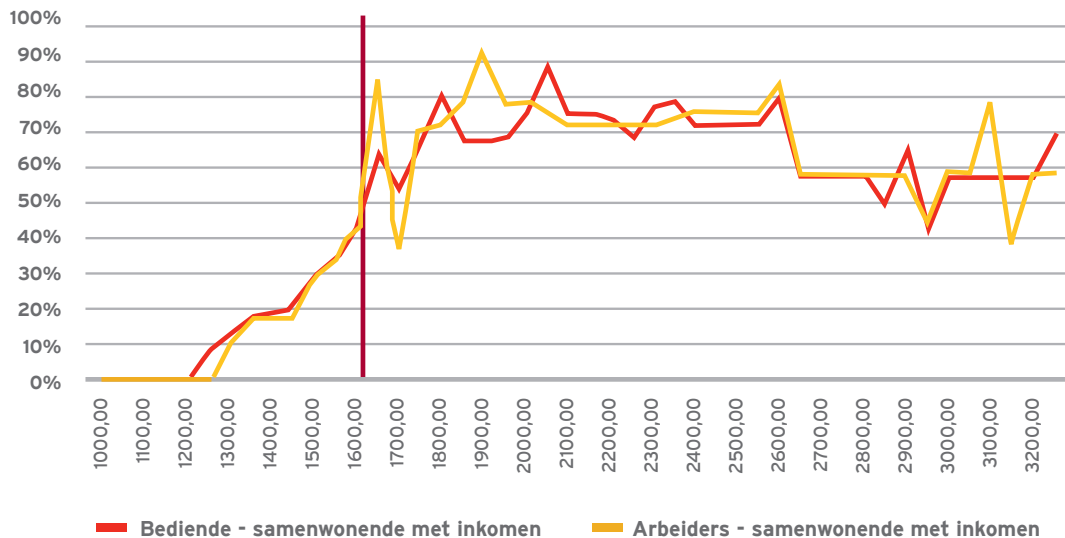
⁷ De berekening voor een bediende verloopt als volgt: $205,65 - (0,2194 \times (\text{referentieloon} - 1674,49))$. Parameters geldend in mei 2020.

Evolutie werkbonus per categorie brutoloon (bediende) - mei 2020



Doordat het voordeel van de werkbonus snel terugloopt voor lonen boven de 1.600 euro kampen brutolonen tussen dit bedrag en 2.600 euro met een erg hoge marginale aanslagvoet. De marginale aanslagvoet geeft weer hoeveel een extra verdiende euro wordt belast. Stel dat je brutoloon 1.800 euro bedraagt. Mocht je een loonsverhoging van 10 euro ontvangen, dan hou je daar netto slechts 2 à 3 euro van over. De marginale aanslagvoet bedraagt 70 à 80% voor die loonklasse.

Marginale aanslagvoet - brutoloon 2020



b. Wordt een stijging van het GGMMI teniet gedaan door (para)fiscale effecten?

In het geval van een verhoging van het wettelijk minimumloon, zouden werknemers in een hogere looncategorie terecht komen en in principe dus een lagere werkbonus krijgen, de marginale aanslagvoet zou dus stijgen. Dit is echter niet het geval. De wetgeving voorziet dat de maximale aftrek van de werkbonus wordt toegepast op lonen die lager zijn dan of gelijk aan het GGMMI x 103%. Momenteel hebben alle brutolonen tot 1.674,49 euro (1.625,72 x 103%) de maximale aftrek. De directe koppeling aan het GGMMI zorgt er dus voor dat de maximale impact van de werkbonus wordt gegarandeerd.

Er rijst echter een probleem bij de bovengrens van de werkbonus (het allerlaatste punt waarop nog een werkbonus wordt toegepast, momenteel 2.612 euro). Deze wordt enkel geïndexeerd. Een stijging van het GGMMI, en dus de automatische aanpassing van het referentemaandloon (GGMMI x 103%, nu 1.674 euro) voor een maximale aftrek, zorgt voor een stijging van de marginale aanslagvoet in deze hogere looncategorieën (tot 100%). Deze anomalie moet bij een aanpassing van het minimumloon weggevoerd worden, door de bovenste limiet (het allerlaatste punt waar de werkbonus wordt toegepast) op dezelfde manier aan te passen als de limiet voor maximale aftrek. Een procentuele koppeling aan het GGMMI kan hier soelaas bieden.

c. Effect op fiscale werkbonus?

Naast een korting op de sociale zekerheidsbijdragen voor werknemers (sociale werkbonus) krijgen de lagere loonklassen eveneens een fiscale korting, de fiscale werkbonus. Aangezien de fiscale werkbonus een percentage is van de sociale werkbonus, evolueert die ook op dezelfde manier, de aanslagvoet blijft – op basis van de fiscale werkbonus – dan ook constant.

d. Bijzondere bijdrage sociale zekerheid

Er is wél een probleem qua bijzondere bijdrage. Deze zit vervat in de bedrijfsvoorheffing en wordt jaarlijks verrekend en doorgestuurd naar de sociale zekerheid. De grenzen werden hiervan sinds zijn introductie in 1994 niet meer aangepast. Door de grenzen aan te passen zou de aanslagvoet voor de lagere inkomensklassen dalen, voor de hogere zou die stijgen.

e. De lageloongrens

Werkgevers krijgen een korting op de werkgeversbijdragen aan de RSZ op brutolonen onder 3.072 euro per maand. De taxshift heeft het systeem van 'structurele korting' op de lage lonen erg versterkt. Momenteel bedraagt de formule hiervoor: $0,1400 \times (\text{€}9.215,00 - \text{refertekwartaalloon})$. Een aanpassing van het minimumloon zorgt niet voor een versterking of verzwakking van dit systeem. Hiervoor moet de lageloongrens worden aangepast.

Het optrekken van de lageloongrens kan een compensatie vormen voor de extra kostprijs van een verhoging van het minimumloon.

8. Een Europees minimumloon?

Van de 27 lidstaten van de Europese Unie hebben 21 lidstaten een wettelijk nationaal minimumloon. Zes anderen (zie schema hoofdstuk 5) kennen een minimumloon vastgesteld op basis van collectieve onderhandelingen. Miljoenen EU-werknemers worden momenteel niet beschermd door toereikende minimumlonen. Er zijn grote lacunes in de dekking van minimumlonen in sommige landen. In andere landen worden de minimumlonen niet regelmatig aangepast en bijgewerkt.

De nieuwe Europese commissie, die eind 2019 onder leiding van Ursula Von der Leyen van start ging, legde al snel een ambitieuze agenda op tafel. Ze wil onder andere de Europese Pijler van Sociale Rechten in de praktijk omzetten. Die principeverklaring over sociale rechten in de EU werd in 2017 in Göteborg ondertekend. Het zesde principe in de pijler stelt volgende over de lonen:

1. Werknemers hebben recht op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten.
2. Er wordt gezorgd voor toereikende minimumlonen, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Armoede onder werkenden wordt voorkomen.
3. Lonen worden op een transparante en voorspelbare manier vastgesteld, volgens de nationale gebruiken en met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

Bij haar aanstelling zei Von der Leyen dat ze binnen haar eerste honderd dagen het Europees minimumloon in de wetgevende pijlpiln wou steken. Midden januari lanceerde ze daarom een consultatie met de sociale partners.

De discussie rond een Europees minimumloon is niet nieuw. Al in 2012 lanceerde toenmalig eurocommissaris voor sociale zaken Lazlo Andor een communicatie over het minimumloon. Bedoeling was toen om vooral Duitsland ertoe te bewegen iets te doen aan de lage lonen daar. Dat lukte, want in 2015 voerde bondskanselier Angela Merkel een nationaal Duits minimumloon in.

De Commissie-Von der Leyen maakt dezelfde analyse als Andor destijds: teveel Europeanen werken, maar leven toch in armoede. Laat ons duidelijk zijn. Europa wil geen minimumloon dat voor ieder land hetzelfde is, daarvoor liggen de lonen in de verschillende landen uiteraard te ver uit elkaar. Wat Europa dan wél wil, is nog niet helemaal duidelijk. Uit het consultatiedocument aan de sociale partners kunnen we wel enkele basisprincipes halen:

- Minimumlonen op een adequaat niveau en met een hoge dekking zijn noodzakelijk om loonongelijkheid en het aantal werkende armen te beperken. Het is essentieel voor eerlijke arbeidsomstandigheden.
- Zoals gezegd voorziet de Europese Commissie geen harmonisering van de niveaus van minimumlonen over de hele EU en er zal geen uniform mechanisme komen om het niveau van minimumlonen te bepalen over de hele EU.
- De sociale partners moeten effectief betrokken worden bij de aanpassing van het minimumloon en het sluiten van cao's hieromtrent wordt aangemoedigd.
- In dat licht zal het EU-initiatief bestaande nationale wetgeving, nationale dialoog en de tradities van collectieve onderhandelingen steeds respecteren.
- Een minimumloon moet het resultaat blijven van nationaal collectief overleg of nationale wetgeving. Die nationale wetgeving moet duidelijke en stabiele criteria bieden voor de aanpassing van het minimumloon.
- Een EU-initiatief zal geen invoering nastreven van een wettelijk minimumloon in landen met een hoge dekking van collectieve onderhandelingen en waar de loonvorming uitsluitend via deze weg wordt georganiseerd.

Op basis van de consultaties met de sociale partners wordt een voorstel uitgewerkt. Bij de verschillende Europese vakbonden lopen de standpunten uiteen. Enerzijds zijn er vakbonden die een Europese richtlijn willen. Hierbij legt de EU een dwingende doelstelling vast, maar zijn de lidstaten vrij in het opstellen van nationale wetgeving om die doelstelling te bereiken. Vooral ex-Oostbloklanden zijn voorstander van een richtlijn. Anderzijds zijn er vakbonden die geen enkele Europese wetgeving willen, hoogstens een (niet-bindende) aanbeveling vanuit de Europese Unie. Het gaat om alle Scandinavische landen, Portugal en enkele Italiaanse vakbonden.

Als ABVV zijn we voorstander van een Europees initiatief. Volgende punten zijn daarbij voor ons belangrijk:

- Niet enkel het minimumloon is van belang, de EU moet collectief overleg ondersteunen, op sectoraal en interprofessioneel niveau.
- De sociale partners zijn altijd de laatste beslissers. Zij zijn autonoom in hun beslissing. De EU mag nooit haar boekje rond loonvorming te buiten gaan en zaken opleggen wanneer de sociale partners dat niet wensen.
- De vastgelegde hogere minimumlonen op sectoraal niveau mogen door wettelijke initiatieven (waar de sociale partners dat willen) nooit in gevaar worden gebracht.
- We wensen een minimale doelstelling. Zo zouden wettelijke minimumlonen minstens 60% van het mediaanloon moeten bedragen. Bovendien is de 60%-grens geen einddoel, maar een minimum. Nationale sociale partners zijn volledig autonoom om verder te gaan dan dat. 60% zou een eerste grote stap vormen. Momenteel bedraagt in België het minimumloon slechts 47% van het mediaanloon. Concreet zou een 60% grens het GGMMI op maandbasis doen stijgen van 1.625 euro naar ongeveer 1.920 euro bruto.
- Het minimumloon moet meer bieden dan een bestaansminimum. Deze minimale drempel moet getoetst worden aan een 'korf' van goederen en diensten die een waardig leven moeten garanderen.
- Minimumlonen moeten iedereen dekken en een waardig loon omvat ook een minimum van een gegarandeerd aantal uren.
- Er zijn duidelijke procedures nodig voor een regelmatige opwaardering van de minimumlonen, los van indexering.

Het project staat nog in de kinderschoenen en zal heel wat woelige watertjes door moeten. In ieder geval erkent de Europese Unie voor het eerst de verslechtering op de arbeidsmarkt (aantal werkende armen), de stijging van de loonongelijkheid en de noodzaak van collectieve onderhandelingen.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

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

info@abvv.be | www.abvv.be

   [vakbondABVV](https://www.vakbondABVV.be)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © juli 2020

Cette brochure est également disponible en Français : www.fgtb.be/brochures

D/2020/1262/10