

Lonen

1. Hervorming van de wet over de loonnorm

1. Berekening loonkloof

- De loonmarge zal aanzienlijk verkleinen: lastenverlagingen in het kader van de tax shift worden niet in rekening genomen bij het berekenen van de loonkostenhandicap. De loonkosten dalen voor de werkgevers ingevolge de tax shift, maar deze maatregelen zullen voor de berekening van de toekomstige loonmarges dus niet worden meegeteld. Samen gaat dit om $\pm 2,1\%$ van de loonmassa tegen 2020.
 - 0,9 procentpunt minder loonmarge voor de periode 2017–2018
 - 0,6 procentpunt minder loonmarge voor de periode 2019–2020
 - 0,7 procentpunt minder loonmarge voor de periode 2021–2022
- Voor de berekening van de loonkloof eind 2016 is er nog een uitzondering: 600 miljoen euro van het competitiviteitspact wordt wel nog in rekening gebracht, goed voor 0,4% van de loonmassa.
- Bij eventuele nieuwe lastenverlagingen bovenop die van de tax shift, beslist de regering of deze al dan niet in rekening mogen worden gebracht bij de berekening van de loonkloof. Minstens 50% zal echter hiervoor niet mogen worden gebruikt en zou gaan naar het wegwerken van de historische loonkloof.

2. Berekening beschikbare marge

- Bepaalde zaken zullen voortaan automatisch in mindering worden gebracht van de maximale marge voor de komende twee jaar, die nog steeds gebaseerd wordt op de verwachte loonkostenontwikkeling in Duitsland, Frankrijk en Nederland:
 - Verwachte indexering in België
 - Eventuele resterende loonkostenhandicap → automatisch correctiemechanisme
 - Veiligheidsmarge van 1/4de van de beschikbare marge, met een minimum van 0,5%
Voor de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden en de verwachte indexering in België worden vanaf heden de meest voorzichtige inschattingen gebruikt.
- Het deel van de veiligheidsmarge dat niet gebruikt werd, wordt bij de volgende IPA-periode toegevoegd aan de beschikbare marge. Dit deel wordt berekend door de uiteindelijke loonkostenontwikkeling in de buurlanden en de indexering in België te vergelijken met de voorspellingen die voordien werden gemaakt. Er moet echter steeds een nieuwe veiligheidsmarge van minstens 0,5% worden ingebouwd.

- Indien er een negatieve loonkloof is (positieve evolutie van de loonkostenhandicap) dan moet minstens 50% van dit deel gebruikt worden om de historische loonkloof te dichten. Dit gaat dan over het deel van de negatieve loonkloof dat niet veroorzaakt wordt door een niet-gebruikte veiligheidsmarge. Minstens de helft kan dus niet gebruikt worden om de beschikbare marge te verhogen.
- De indexeringen en baremieke verhogingen blijven wel nog steeds gegarandeerd. Indien dit leidt tot een positieve loonkloof, neemt de regering zelf maatregelen.

3. Strengere toepassing van de loonnorm

- De loonnorm die door de sociale partners wordt bepaald dient vastgelegd te worden in een cao, wat ervoor zorgt dat deze sterker afdwingbaar zal zijn. Indien de regering beslist, wordt de loonnorm via een koninklijk besluit vastgelegd.
- Indien de loonnorm zou overtreden worden, zullen er voortaan hogere boetes kunnen volgen (€ 250–€5000 per werknemer met een max. van 100 werknemers) waarvoor specifieke regels zullen vastgelegd worden inzake vaststelling en inning.

4. Fictieve voorbeelden

Fictief voorbeeld 1

De verwachte gemiddelde gewogen loonkostenontwikkeling in de drie referentielidstaten voor de periode 2017–2018 bedraagt 5%. In België bedraagt deze 3,8%, op basis van de verwachte indexeringen. Op basis van berekeningen van de CRB blijkt dat de loonkloof eind 2016 0,7% bedraagt. Dit betekent dat er na aftrek van die 0,7% van de beschikbare marge in principe nog marge zou zijn voor een loonnorm van 0,5%, maar ten gevolge van de verplichting om een minimale veiligheidsmarge van 0,5% af te trekken, dient er een nulnorm te worden vastgelegd.

Fictief voorbeeld 2

De verwachte gemiddelde gewogen loonkostenontwikkeling in de drie referentielidstaten voor de periode 2019–2020 bedraagt 4%. In België bedraagt deze 3,5% op basis van de verwachte indexeringen. Op basis van berekeningen van de CRB blijkt dat de loonkloof eind 2018 $-0,7\%$ bedraagt. Van die $-0,7\%$ is $-0,3\%$ een gevolg van een deel van de veiligheidsmarge die niet gebruikt is. Hierdoor mag er automatisch 0,3% toegevoegd worden aan de volgende marge. Van de overige $-0,4\%$ dient de helft naar de historische loonkloof te gaan, dus mag er nog maximaal 0,2% aan de marge worden toegevoegd. Na het inbouwen van een nieuwe veiligheidsmarge van 0,5% betekent dit dat er een loonmarge is van 0,5%.

5. Een voorbeeld: simulatie loonnorm 2017 – 2018

Simulatie beschikbare marge 2017 – 2018	
Loonkostenontwikkeling buurlanden 2015 – 2016	3,6%
Ontwikkeling uurlonen België 2015 – 2016	0,6%
Correctie lastenverlaging	0,9%
Loonkloof eind 2014	2,9%
Resterende loonkloof eind 2016	0,9% (0,1% marge afronding)
Verwachte loonkostenontwikkeling buurlanden 2017 – 2018	4,5%
Verwachte indexering België 2017 – 2018	2,9%
Beschikbare marge	1,6%
Aftrek loonkloof	0,9%
Veiligheidsmarge	0,5%
Marge bovenop de index	0,2%

Opmerking 1: de cijfers voor de periode 2015–2016 zijn gebaseerd op verouderde cijfers. De eigenlijke ontwikkeling van de uurlonen in België zal wellicht hoger uitkomen door het vroeger dan verwachte einde van de indexesprong. Bijgevolg is de kans reëel dat er geen marge zal zijn.

Opmerking 2: de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden en verwachte indexering in België tijdens de periode 2017-2018 zijn fictief, doch niet onrealistisch. De echte cijfers volgen in het technisch verslag van de CRB eind december.

2. (Her)invoering van de jeugdbarema's

- Jonge werknemers tussen 16 en 20 jaar die vanaf 2017 een arbeidsovereenkomst ondertekenen, zullen vanaf dan wettelijk gezien **minder mogen verdienen dan het sectoraal minimumloon of het gewaarborgd minimum maandinkomen** dat voor elke werknemer van toepassing is (€ 1531,93).
- Er wordt gewerkt met een% van het sectorale minimumloon of het gewaarborgd minimum maandinkomen. **Dit percentage stijgt gradueel met de leeftijd.** Des te jonger, des te groter de impact. Vanaf de leeftijd van 21 bedraagt dit 100%.
 - 70% voor een 16-jarige (GMMI: € 1 072,35)
 - 76% voor een 17-jarige (GMMI: € 1 164,27)
 - 82% voor een 18-jarige (GMMI: € 1 256,18)
 - 88% voor een 19-jarige (GMMI: € 1 348,10)
 - 94% voor een 20-jarige (GMMI: € 1 440,01)

3. Mobiliteitsbudget

In de federale begroting voor 2017 wordt verwezen naar een verlaging van de fiscale aftrek voor werkgevers van tankkaarten voor bedrijfswagens. **Ook wil de regering tegen april 2017 een kader uitwerken voor een mobiliteitsbudget. Dit zou 100 miljoen euro moeten opleveren.** Voorlopig zou het mobiliteitsbudget in betrekking hebben op werknemers die nu reeds een bedrijfswagen (met of zonder tankkaart) hebben en die kunnen kiezen om met akkoord van de werkgever, hun bedrijfswagen (en eventueel ook de tankkaart) om te zetten in een mobiliteitsbudget of in de vorm van een bijkomend nettoloan.

4. Vrij aanvullend pensioen

Vanaf 1 januari 2018 zou het mogelijk worden om vrijwillige stortingen (inhouding op het loon door werkgever) te doen in het aanvullend pensioenplan. Meer details ontbreken op dit moment.