

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 novembre 2022

**PÉTITION
RELATIVE À LA NORME SALARIALE
N° 55 2021-2022/15**

Audition

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS
PAR
MME **Anja VANROBAEYS**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif des pétitionnaires principaux	3
II. Questions et observations des membres.....	12
III. Réponses des pétitionnaires principaux	23
IV. Répliques.....	30

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 november 2022

**PETITIE
OVER DE LOONNORM,
Nr. 55 2021-2022/15**

Hoorzitting

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Anja VANROBAEYS**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting door de hoofdpetitionarissen ..	3
II. Vragen en opmerkingen van de leden	12
III. Antwoorden van de hoofdpetitionarissen.....	23
IV. Replieken.....	30

08079

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Marie-Colline Leroy

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Kristof Calvo, Cécile Cornet, Marie-Colline Leroy
PS	Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Christophe Bombled, Florence Reuter
cd&v	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tania De Jonge
Vooruit	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Sigrid Goethals, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin
Laurence Hennuy, Kathleen Pisman, Dieter Vanbesien, Gilles Vanden Burre
N., Leslie Leoni, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Sneppe, Frank Troosters
Daniel Bacquelaine, Denis Ducarme, Vincent Scourneau
Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Gaby Colebunders, Sofie Merckx
Maggie De Block, Egbert Lachaert
Vicky Reynaert, Gitta Vanpeborgh

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

Les Engagés	Catherine Fonck
-------------	-----------------

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a consacré sa réunion du 29 juin 2022 à une audition, en application de l'article 24 du Règlement de la Chambre des représentants, sur la pétition n° 2021-2022/15 relative à la norme salariale.

À cette fin, les pétitionnaires principaux ont été invités à présenter un exposé de leur pétition.

- M. Marc Leemans, président CSC;
- Mme Marie-Hélène Ska, secrétaire générale CSC;
- M. Thierry Bodson, président FGTB;
- Mme Miranda Ulens, secrétaire générale FGTB;
- M. Mario Coppens, président CGSLB;
- M. Olivier Valentin, secrétaire national CGSLB.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DES PÉTITIONNAIRES PRINCIPAUX

M. Marc Leemans (président CSC) déclare en premier lieu qu'en plus des 87.390 signatures électroniques, la CSC avait également recueilli 3.589 signatures sur papier.

Il ajoute que la Belgique dispose d'un mécanisme d'indexation automatique pour les allocations et les salaires. Les institutions internationales, telles que la Commission européenne, l'OCDE et le FMI, appliquent également une indexation automatique pour les membres de leur personnel. Notre pays ne constitue donc pas une exception.

Un tel mécanisme d'indexation automatique est nécessaire, mais ne permet pas une distribution équitable de la valeur ajoutée générée par les entreprises. L'invité précise que l'indexation automatique ne fait pas partie de la loi sur la norme salariale; elle est fixée dans des conventions collectives de travail (CCT) au niveau sectoriel.

De nombreux travailleurs reçoivent une indexation annuelle. Cela signifie que leur pouvoir d'achat recule d'abord pendant un an, avant de connaître un bref surplace via l'indexation, pour ensuite diminuer graduellement sur l'année, voire plus rapidement en période

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft haar vergadering van 29 juni 2022 gewijd aan een hoorzitting, met toepassing van artikel 24 van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers, inzake het verzoekschrift nr. 2021-2022/15 over de loonnorm.

Hiertoe werden de hoofdpetitionarissen uitgenodigd een uiteenzetting te geven bij hun verzoekschrift.

- de heer Marc Leemans, voorzitter ACV;
- mevrouw Marie-Hélène Ska, algemeen secretaris ACV;
- de heer Thierry Bodson, voorzitter ABVV;
- mevrouw Miranda Ulens, algemeen secretaris ABVV;
- de heer Mario Coppens, voorzitter ACLVB;
- de heer Olivier Valentin, nationaal secretaris ACLVB.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE HOOFDPETITIONARISSEN

De heer Marc Leemans (voorzitter ACV) stelt om te beginnen dat het ACV, naast de 87.390 elektronische handtekeningen, ook nog eens 3.589 papieren handtekeningen heeft verzameld.

België kent een automatisch indexeringsmechanisme voor uitkeringen en voor lonen. Ook internationale instellingen, zoals de Europese Commissie, de OESO en het IMF, passen een automatische indexering toe voor hun personeelsleden. Ons land is dus geen unicum daarin.

Zo'n automatisch indexeringsmechanisme is noodzakelijk, maar maakt het niet mogelijk de toegevoegde waarde die ondernemingen creëren op een eerlijke manier te verdelen. De genodigde verduidelijkt dat de automatische indexering geen deel uitmaakt van de loonnormwet. Ze is vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) op sectoraal niveau.

Heel wat werknemers kennen een jaarlijkse indexering. Dat betekent dat hun koopkracht eerst een jaar achteruit gaat vooraleer ze weer, via een indexering, een korte surplace kent. Om dan opnieuw een jaar zachtjes of in tijden van hoge inflatie sneller achteruit te gaan. De

de forte inflation. Le recul déjà accusé est définitif et le surplace-index suivant ne le compense jamais.

En Belgique, la compensation de la perte de pouvoir d'achat via notre indexation est en outre écrêtée et retardée, par l'indice santé et des moyennes mobiles de quatre mois; le surplace-index arrive un peu plus tard et est plus limité. Au fil des ans, le recul accusé est conséquent.

Une indexation n'augmentera dès lors jamais le pouvoir d'achat; elle permet uniquement d'en réduire l'érosion due à l'inflation, puisque le travailleur moyen perd en pouvoir d'achat lorsque l'inflation atteint des sommets. Ainsi, en 2022, la croissance nominale des salaires s'élève à 5,6 %, alors que l'inflation atteint déjà 8,2 %.

L'indexation automatique est donc nécessaire, mais reste manifestement insuffisante. De très nombreux citoyens voient ainsi leur pouvoir d'achat reculer, malgré la croissance accrue, les bénéfices en hausse et la valeur ajoutée croissante que les courageux travailleurs génèrent avec leurs employeurs.

Pour obtenir une part équitable de ce gâteau, ainsi que les syndicats des employeurs et des travailleurs en avaient convenu dans le pacte social de 1944, les travailleurs mènent des négociations collectives. La liberté de négociation collective est garantie par la Convention n° 98 de l'OIT, l'une des six normes fondamentales du travail.

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après: loi de 1996) a été modifiée en 2017. Avant cette modification législative, les prévisions pour l'évolution du coût salarial dans les pays voisins étaient estimées, puis nos indexations prévues en étaient déduites, pour obtenir la marge maximale disponible. Une négociation au sein du G10 a ensuite été menée; elle a abouti à un compromis sur une marge maximale. Cette marge était indicative et donc soumise aux réalités des secteurs (telles que les marges bénéficiaires, les parts salariales, la productivité, etc.)

Au fil des ans, des subventions salariales toujours plus importantes ont été accordées (comme la dispense de versement du précompte professionnel en cas de travail de nuit ou en équipe, pour les heures supplémentaires, pour les prestations en R&D, etc.). Ces subventions salariales s'élevaient à quelque 9,3 milliards d'euros en 2020 (5,4 % de la masse salariale totale); puisqu'elles y sont ignorées, elles faussent la comparaison avec l'étranger. En outre, ce phénomène est exponentiel dans notre pays. Pour chaque euro de subventions salariales

achteruit gebolde afstand is men voor altijd kwijt. De volgende index-surplace maakt dat nooit goed.

In België is de compensatie van koopkrachtverlies, via onze index, bovendien afgevlakt en vertraagd, door de gezondheidsindex en met viermaandelijke voortschrijdende gemiddelden. De index-surplace komt dus hierdoor wat later en is beperkter. De achteruit gebolde afstand is aanzienlijk over de loop van meerdere jaren.

Van een index wordt dus niemand rijker. Hij garandeert enkel dat de aanslag op de koopkracht door inflatie beperkt blijft. De gemiddelde werknemer gaat er immers op achteruit als de inflatie piekt. Zo bedraagt in 2022 de nominale loongroei 5,6 % terwijl de inflatie alvast 8,2 % bedraagt.

De automatische indexering is dus noodzakelijk maar volstaat duidelijk niet. De koopkracht van zeer veel mensen gaat erop achteruit. En dat ondanks de toenemende groei, de stijgende winsten, de groeiende koek die harde werkers meebakken bij hun werkgever.

Om een correct deel van die koek te krijgen, zoals de vakbonden van werkgevers en werknemers van oudsher ook overeen kwamen in het sociaal pact van 1944, voeren de werknemers collectieve onderhandelingen. De vrijheid van collectief onderhandelen wordt gewaarborgd door IAO-verdrag 98, één van de zes fundamentele arbeidsnormen.

In 2017 werd de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna: wet van 1996) gewijzigd. Vóór die wetswijziging raamde men de vooruitzichten van de loonkostenontwikkeling in de buurlanden en trok men er vervolgens onze indexeringsvooruitzichten van af. Zo bekwam men de beschikbare maximale marge. Daarna volgde een onderhandeling in de G10 en maakte men een compromis rond een maximale marge. Die marge was indicatief en dus onderhevig aan de realiteit van sectoren (zoals winstmarges, loonaandelen, productiviteit enzovoort).

In de loop der jaren werden steeds omvangrijkere loonsubsidies gegeven (zoals de niet-doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen-en nachtarbeid, voor overuren, voor prestaties in R&D enzovoort). Deze loonsubsidies bedroegen in 2020 ruim 9,3 miljard euro (5,4 % van de totale loonmassa) en vervalsen dus, door ze te negeren, de vergelijking met het buitenland. Bovendien is dit fenomeen exponentieel aanwezig in ons land. Voor elke euro aan loonsubsidies die Duitsland toekent aan privébedrijven, kent België bijna 60 euro

que l'Allemagne accorde aux entreprises privées, la Belgique verse près de 60 euros. Notre thermomètre est manifestement faussé, et c'est de notoriété publique.

En outre, la "coalition suédoise" a réduit artificiellement la marge salariale en 2017. L'orateur parle de manipulation ou de trucage.

Ainsi, les réductions de cotisations patronales dues au *tax shift* ne peuvent être prises en compte dans la comparaison avec nos pays voisins; la Belgique apparaît de ce fait plus chère qu'elle ne l'est en réalité. En 2019, il est question de 2,8 milliards d'euros environ (soit 1,6 % de la masse salariale totale).

Par ailleurs, le handicap salarial (qui est donc exagéré et erroné) doit être déduit intégralement de la marge salariale. Une marge de sécurité d'au moins 0,5 % de la marge maximale disponible est en outre imposée.

Le spectre du "handicap salarial historique" a également été inclus dans la loi. Il devait réduire davantage encore la marge maximale dans certaines circonstances. Les passages relatifs à ce "handicap" montrent que la loi sur la norme salariale est une monstruosité, une totale caricature de la liberté de négociation collective.

Outre ses interventions dans le calcul de la marge salariale, le législateur a également changé l'application de la marge salariale dans la modification législative de 2017. La marge est ainsi devenue impérative (et donc un maximum absolu pour tous les secteurs), ce qui a *de facto* supprimé la liberté de négociation, quels que soient le niveau des bénéfices, la part salariale, la productivité, etc. Les syndicats ont introduit une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre cette violation de la Convention n° 98 de l'OIT.

Depuis la modification législative de 2017, la méthode de calcul est donc la suivante: les prévisions pour l'évolution du coût salarial dans les pays voisins sont estimées, puis nos indexations prévues en sont déduites. Ensuite, le législateur impose une correction pour le "handicap salarial"; une marge de sécurité de 0,5 % s'y ajoute. La marge maximale disponible est ainsi obtenue, et la marge maximale proprement dite doit ensuite être fixée au sein du G10. Cette marge maximale est impérative, peu important la rentabilité, la part salariale ou la productivité d'un secteur. Des bénéfices élevés ne peuvent ainsi conduire qu'à des dividendes plus élevés, mais jamais à des augmentations salariales équitables.

Mme Marie-Hélène Ska (secrétaire générale CSC) rappelle que la loi du 26 juillet 1996 crée la possibilité d'adapter de façon préventive l'évolution des coûts

aan loonsubsidies toe. Onze thermometer meet manifest fout en iedereen weet het.

Daarnaast werd in 2017 de loonmarge door de Zweedse coalitie kunstmatig verkleind. De spreker spreekt van manipulatie of gesjoemel.

Zo mogen de patronale bijdrageverlagingen als gevolg van de taxshift niet meetellen in de vergelijking met onze buurlanden en lijkt België duurder dan het in werkelijkheid is. Het gaat in 2019 over 2,8 miljard euro (of 1,6 % van de totale loonmassa).

Daarnaast moet de loonhandicap (die dus overdreven en verkeerd is) volledig worden afgetrokken van de loonmarge. Bovendien wordt een veiligheidsmarge van minimaal 0,5 % van de maximale beschikbare marge verplicht opgelegd.

Ook werd het spook van de "historische loonhandicap" in de wet opgenomen. Die moet de maximale marge nog verder verkleinen in bepaalde omstandigheden. De passages over die vermeende handicap tonen dat de loonnormwet een gedrocht is, een complete aanfluiting van de vrijheid van collectief onderhandelen.

Naast de ingrepen in de berekening van de loonmarge veranderde de wetgever ook de toepassing van de loonmarge in de wetwijziging van 2017. Zo werd de marge imperatief (en dus een absoluut maximum voor alle sectoren) en is er dus *de facto* geen vrijheid van onderhandelen meer, ongeacht de hoogte van de winsten, het loonaandeel, de productiviteit enzovoort. Voor deze schending van ILO C98-conventie dienden de vakbonden een klacht in bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Sinds de wetwijziging van 2017 ziet de berekeningsmethode er als dus volgt uit. Men raamt de vooruitzichten van de loonkostenontwikkeling in de buurlanden en trekt er vervolgens onze indexeringsvooruitzichten af. Vervolgens verplicht de wet tot een correctie voor de zogenaamde loonhandicap. En daarna is er nog een veiligheidsmarge van 0,5 %. Zo verkrijgt men de beschikbare maximale marge. Daarna moet in de G10 de maximale marge worden vastgelegd. Die maximale marge is imperatief, ongeacht de winstgevendheid, het loonaandeel of de productiviteit van een sector. Hoge winsten kunnen dus enkel leiden tot hogere dividendend maar nooit tot eerlijke loonsverhoging.

Mevrouw Marie-Hélène Ska (algemeen secretaris ACV) wijst erop dat de wet van 26 juli 1996 het mogelijk maakt de evolutie van de loonkosten in België preventief

salariaux en Belgique à l'évolution attendue des coûts salariaux chez nos principaux partenaires commerciaux que sont l'Allemagne, les Pays-Bas et la France. Toutefois, les années 2020 et 2021 ont été des années particulières, en raison de la crise du COVID-19. Par conséquent, les chiffres de ces pays n'étaient pas disponibles. Or, il fallait calculer fin 2021 l'évolution de nos salaires par rapport à l'évolution de nos pays voisins.

Les syndicats considéraient que la loi était inapplicable puisque l'on ne disposait pas de chiffres pour la France et l'Allemagne.

Les chiffres en Belgique montrent que le coût salarial horaire ne ressemble à rien de comparable avec les années précédentes. D'une part, comme il y avait beaucoup de chômage économique en 2020, les personnes ayant gardé leur travail avaient des salaires pleins. Cela a eu pour conséquence d'augmenter artificiellement le coût salarial horaire.

Les experts du Conseil Central de l'Économie (CCE) ont tout de même cherché à appliquer la loi et il a donc été décidé de "bricoler".

Le bricolage a été le suivant: comme la France, les Pays-Bas, l'Allemagne n'avaient pas de chiffres disponibles, on a tenté d'éliminer les effets indésirables et donc de reconstituer la réalité. Etant donné qu'on ne disposait pas de chiffres, on a remplacé les données 2020 par une estimation de ce que devaient être les salaires. C'était en 2021 et personne ne pouvait savoir la manière dont la situation COVID-19 allait évoluer.

Pour la Belgique, ce sont les chiffres de 2019 qui ont été utilisés.

Quand une loi est inapplicable, la logique voudrait qu'on la déclare inapplicable. En Belgique, on a bricolé pour arriver à la donnée magique de 0,4 % d'évolution des salaires pour les années à venir.

0,4 % d'évolution des salaires pour les années à venir, cela correspond à 13 euros bruts par mois pour le salaire médian, 6 euros pour le salaire minimum et 9 euros pour de nombreuses fonctions essentielles et ce, pour une durée de deux ans et selon des modalités à négocier dans les entreprises.

Le gouvernement a donc décidé d'octroyer une prime Corona: 896.000 travailleurs ont bénéficié de cette prime dont le montant moyen était de 361 euros pour l'année. 361 euros, c'est au-delà de la marge salariale.

aan te passen aan de verwachte evolutie van de loonkosten bij onze voornaamste handelspartners, zijnde Duitsland, Nederland en Frankrijk. 2020 en 2021 waren echter bijzondere jaren, wegens de COVID-19-crisis. De cijfers van die landen waren dan ook niet beschikbaar. Eind 2021 moest evenwel de evolutie van onze lonen worden berekend in verhouding tot de evolutie in onze buurlanden.

De vakbonden achtten die wet niet toepasbaar aangezien de cijfers voor Frankrijk en Duitsland niet beschikbaar waren.

De Belgische cijfers tonen aan dat de uurloonkosten totaal niet te vergelijken zijn met die van de voorgaande jaren. In 2020 was er immers veel economische werkloosheid, waardoor de mensen die hun werk behielden, hun volledige loon ontvingen. Daardoor zijn de uurloonkosten kunstmatig gestegen.

De deskundigen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) hebben niettemin geprobeerd de wet toe te passen; er werd derhalve beslist te 'sjoemelen'.

Men is te werk gegaan als volgt: aangezien Frankrijk, Nederland en Duitsland niet over cijfers beschikten, heeft men gepoogd te ongewenste effecten weg te filteren en dus de werkelijkheid te hertekenen. Gezien het gebrek aan cijfers werden de gegevens voor 2020 vervangen door een raming van de lonen. Toen, in 2021, kon niemand weten hoe de COVID-19-situatie zou evolueren.

Voor België werden de cijfers van 2019 gebruikt.

Wanneer een wet niet kan worden toegepast, vereist de logica dat ze niet toepasselijk wordt verklaard. In België is men met loodgieterstechnieken uitgekomen op het magische cijfer van 0,4 % loonontwikkeling voor de komende jaren.

Een loonontwikkeling van 0,4 % voor de komende jaren komt overeen met 13 euro bruto per maand voor het mediaan loon, 6 euro voor het minimumloon en 9 euro voor tal van essentiële functies, gedurende twee jaar en volgens nadere regels die moeten worden onderhandeld binnen de ondernemingen.

De regering heeft bijgevolg beslist een coronapremie toe te kennen: 896.000 werknemers hebben die premie ontvangen, die gemiddeld 361 op jaarbasis bedroeg. Dat bedrag van 361 euro gaat de loonmarge te buiten.

Pour Mme Ska, il est nécessaire de négocier des salaires décents là où c'est possible.

Mme Miranda Ulens (secrétaire générale FGTB) explique pourquoi une modification de la loi sur la norme salariale s'impose.

Dans une économie équitable, les salaires augmentent au même rythme que les prix et la productivité. De cette façon, la hausse des prix est compensée pour les travailleurs, qui bénéficient également de la hausse des bénéfices de l'entreprise. De même, la répartition entre les salaires et les bénéfices reste identique.

La productivité des travailleurs belges augmente d'année en année. Par conséquent, une heure de travail rapporte toujours plus aux entreprises, même après correction de l'inflation. Cependant, les salaires ne suivent plus la productivité: depuis 1996, l'écart entre les deux s'élève à 12 %. Cela signifie que la part de la prospérité allouée aux salaires diminue, tandis que celle allouée aux bénéfices augmente.

En outre, le pouvoir d'achat stagne depuis la crise financière de 2008. Si l'on fait abstraction de l'inflation, les salaires réels ont stagné en Belgique entre 2009 et 2021, tandis qu'ils ont augmenté de 7 % dans le reste de la zone euro, alors que l'inflation n'y est que marginalement plus élevée. Cette stagnation en Belgique s'explique principalement par une hausse trop faible des salaires nominaux, due à la rigidité excessive de la loi de 1996 sur la norme salariale.

Les marges bénéficiaires de nos entreprises, par contre, ont atteint des sommets historiques, passant de 36 % en 2009 à 46 % en 2020.

Autre point démontrant que la loi sur la norme salariale est incorrecte: la dérive salariale historiquement élevée. Il s'agit des augmentations salariales fixées par le CCE en plus des augmentations CCT. Les employeurs qui veulent bel et bien récompenser le travail de leurs employés contournent ainsi les restrictions de la loi sur la norme salariale par des primes ou des promotions au lieu d'une augmentation de salaire. Cette masse salariale n'est en effet pas prise en compte. Il s'avère, en outre, que ces rémunérations individuelles creusent davantage l'écart salarial entre hommes et femmes.

L'oratrice détaille ensuite un graphique (diapositive 14) illustrant l'évolution de la marge bénéficiaire brute des sociétés non financières en Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne et en France. Selon la BNB, avec une marge bénéficiaire historiquement élevée de 46 % en 2021, la Belgique laisse loin derrière elle les pays voisins; seules les entreprises néerlandaises atteignent un peu plus

Mevrouw Ska is van oordeel dat over waardige lonen moet worden onderhandeld daar waar het kan.

Mevrouw Miranda Ulens (algemeen secretaris ABVV) legt uit waarom een aanpassing van de loonnormwet nodig is.

In een rechtvaardige economie stijgen de lonen tegen hetzelfde tempo als de prijzen en de productiviteit. Op die manier krijgen werknemers de hogere prijzen gecompenseerd en delen zij mee in de stijgende bedrijfsopbrengsten. Zo blijft ook de verdeling tussen lonen en winsten gelijk.

De productiviteit van de Belgische werknemers stijgt jaar op jaar. Een uur arbeid brengt bijgevolg steeds meer op voor de bedrijven, zelfs na correctie van de inflatie. De lonen volgen echter niet langer de productiviteit. Het verschil tussen beide bedraagt sinds 1996 inmiddels 12 %. Dat betekent dat het aandeel van de welvaart dat naar de lonen gaat daalt, terwijl het aandeel dat naar de winsten gaat stijgt.

Bovendien ligt de koopkracht sinds de financiële crisis van 2008 plat op de buik. Indien men abstractie maakt van de inflatie, blijkt dat reële lonen tussen 2009 en 2021 in België stagneren terwijl die in de rest van de eurozone met 7 % stijgen, hoewel de inflatie er slechts een fractie hoger ligt. Die stagnatie in België is voornamelijk te verklaren door een te lage nominale loonstijging, ten gevolge van de te strikte loonnormwet van 1996.

De winstmarges van onze bedrijven daarentegen zijn historisch hoog, met een stijging van 36 % in 2009 naar 46 % in 2020.

Een ander punt dat aantoonde dat de loonnormwet verkeerd zit, is de historisch hoge loondrift. Dat zijn de loonstijgingen die door de CRB bovenop de cao-stijgingen worden vastgesteld. Zo omzeilen werkgevers die het werk van hun werknemers wel willen erkennen, de beperkingen van de loonnormwet met bonussen of promoties in plaats van hogere lonen. Die loonmassa wordt immers niet meegerekend. Blijkt bovendien dat die individuele verloningen de loonkloof tussen mannen en vrouwen vergroten.

De spreker licht vervolgens een grafiek toe (dia 14) met de evolutie van de brutowinstmarge van niet-financiële vennootschappen in België, Nederland, Duitsland en Frankrijk. Volgens de NBB laat België met een historisch hoge winstmarge van 46 % in 2021 de concurrentie uit de buurlanden ver achter zich. Enkel de Nederlandse bedrijven halen iets meer dan 42 %. De hogere Belgische

de 42 %. La hauteur des marges bénéficiaires belges suggèrent donc que la position concurrentielle de nos entreprises n'est aucunement dramatique, malgré les messages catastrophistes quotidiens. L'invitée ajoute que l'augmentation des marges bénéficiaires après le recul consécutif à la crise sanitaire est en partie due à l'aide aux entreprises financée par des moyens publics.

Le résultat des évolutions évoquées est logique, résume Mme Ulens. Lorsque la loi sur la norme salariale empêche les salaires d'augmenter à mesure de la productivité, l'excédent s'ajoute aux bénéfices. La réduction de la part salariale va de pair avec une baisse du pouvoir d'achat, un risque accru de pauvreté et une hausse de la précarité. L'oratrice estime qu'abstraction faite du contexte actuel d'inflation et d'indexation, il convient d'oser poser le constat que la loi sur la norme salariale est à l'origine de la baisse de la part de la richesse revenant aux citoyens. Elle en appelle à respecter les accords autrefois honorés, mais qui ne sont plus applicables depuis 2017.

M. Thierry Bodson (Président FGTB) démontre qu'il y a la possibilité de négocier des améliorations salariales au-delà du carcan de la loi de 1996 dans un grand nombre d'entreprises. En effet, certaines entreprises voient leurs bénéfices, après imposition, augmenter de façon importante.

L'intervenant expose un tableau, qui démontre qu'il ne s'agit pas exclusivement des entreprises du BEL 20 qui performant. Les entreprises ayant engrangé des bénéfices importants font partie de secteurs très différents. On est dans une situation dans laquelle beaucoup d'entreprises continuent de verser des dividendes nettement plus importants que les améliorations salariales que les travailleurs peuvent obtenir.

La comparaison avec les pays voisins ne tient pas la route. Le calcul du CCE pose problème car il ne tient pas compte de certains paramètres, comme le "tax shift" ou d'autres réductions de cotisation dont bénéficient les employeurs. Ces paramètres abaissent artificiellement le coût du travail et ont pour conséquence de rendre la comparaison avec les pays voisins impertinente.

Depuis l'existence de la loi de 1996, les améliorations réelles fondent comme neige au soleil. Depuis 2009-2010, l'évolution des salaires est quasiment nulle. Or, l'indexation automatique des salaires ne compense jamais entièrement l'augmentation du coût de la vie.

L'orateur rappelle l'exigence des syndicats: rendre la norme salariale indicative, et pas impérative. De 1996 à 2016, la norme salariale n'a jamais été dépassée dans le cadre des accords interprofessionnels.

winstmarges doen dus vermoeden dat de concurrentiepositie van onze bedrijven, ondanks de dagelijkse doemberichten, allerminst dramatisch is. De genodigde voegt er nog aan toe dat de stijging van de winstmarges na de daling ten gevolge van de COVID-19-crisis onder meer te danken is aan de hulp die met openbare middelen aan de bedrijven is gegeven.

Het resultaat van de uiteengezette evoluties is logisch, vat mevrouw Ulens samen. Wanneer lonen door de loonnormwet niet kunnen stijgen in lijn met de productiviteit, vloeit het surplus naar de winsten. De daling van het loonaandeel gaat gepaard met een lagere koopkracht, meer kans op armoede en meer precariteit. Volgens de sprekerster moet men, los van de huidige context van inflatie en indexatie, durven vaststellen dat de loonnormwet aan de basis ligt van de daling van het deel van de welvaart dat naar de mensen terugvloeit. Ze roept op om afspraken die jaren geleden geëerd werden, maar sinds 2017 niet meer van toepassing zijn, te honoreren.

De heer Thierry Bodson (voorzitter ABVV) wijst erop dat in veel ondernemingen over loonsverhogingen kan worden onderhandeld buiten het keurslijf van de wet van 1996 om. Bepaalde ondernemingen zien hun winsten, na belastingen, immers fors stijgen.

De spreker toont een tabel die aangeeft dat het niet enkel BEL 20-ondernemingen zijn die goed presteren. De ondernemingen met grote winsten behoren tot zeer verschillende sectoren. We bevinden ons in een situatie waarin veel ondernemingen dividenden blijven uitkeren die beduidend groter zijn dan de loonsverhogingen die de werknemers kunnen krijgen.

De vergelijking met de buurlanden gaat niet op. De berekening van de CRB doet problemen rijzen aangezien ze bepaalde parameters buiten beschouwing laat, zoals de taxshift of andere bijdrageverminderingen voor de werkgevers. Die parameters drukken de arbeidskosten kunstmatig en maken de vergelijking met de buurlanden derhalve irrelevant.

Sinds de wet van 1996 smelten de reële verhogingen als sneeuw voor de zon. Sinds 2009-2010 is de loonontwikkeling vrijwel *nihil*. De automatische loonindexering compenseert echter nooit volledig de stijging van de levensduurte.

De spreker herinnert aan de eis van de vakbonden: de loonnorm indicatief en niet imperatief maken. Van 1996 tot 2016 werd de loonnorm nooit overschreden in het kader van de interprofessionele akkoorden.

La loi de 1996 provoque deux types d'inégalités: entre les entreprises d'une part, et entre les métiers d'autre part.

Dans des grosses entreprises, il y a souvent la possibilité de négocier des avantages extra-légaux, de façon à contourner la loi de 1996.

L'orateur met en exergue plusieurs éléments:

— Les salaires plus élevés sont ceux occupés par les fonctions de dirigeants/managers;

— En dessous du salaire moyen, il y a le personnel administratif.

Les graphiques projetés par l'orateur démontrent qu'il y a une évolution hors indexation de 4 % pour les salaires élevés. À *contrario*, il y a eu une perte de 2 % (hors indexation) pour les salaires moins élevés.

Ces différents graphiques démontrent mécaniquement que la loi de 1996 creuse les inégalités entre les salaires plus élevés et les salaires moins élevés.

M. Mario Coppens (Président CGSLB) détaille les propositions de résolution des syndicats, soulignant que ces derniers sont en front commun sur ce point.

La loi de 2017 a instauré une norme salariale impérative. À la mi-janvier 2023 au plus tard, le CCE transmettra aux syndicats une marge maximale disponible sur laquelle éventuellement négocier afin de conclure ensuite une CCT rendue obligatoire.

Avant la modification législative de 2017, des négociations bisannuelles avaient également lieu dans le cadre d'un accord interprofessionnel (AIP), mais le cadre permettant d'arriver à une convention collective rendue obligatoire était totalement différent. Les syndicats sont partisans d'un retour à la situation d'avant 2017 et à la réintroduction de la marge salariale indicative, qui fournit une ligne directrice moyenne pour les secteurs. Ils adapteront alors leurs demandes et leurs attentes en fonction de la situation des secteurs.

Les syndicats espèrent qu'avec une norme salariale indicative, les secteurs disposeront d'une plus grande marge de négociation, permettant de prendre en compte les différences entre les secteurs ainsi que la productivité et les marges bénéficiaires.

L'orateur réfute ensuite que le passage en 2017 d'une norme salariale impérative à une norme salariale indicative était dû à un dérapage des salaires. En 1997-98, la

De wet van 1996 veroorzaakt twee soorten ongelijkheden: tussen de ondernemingen enerzijds, en tussen de beroepen anderzijds.

In grote ondernemingen kan vaak over extralegale voordelen worden onderhandeld, waardoor de wet van 1996 wordt omzeild.

De spreker stipt meerdere elementen aan:

— De directeurs/managers hebben de hoogste lonen;

— het loon van het administratief personeel is ondergemiddeld.

Uit de door de spreker getoonde grafieken blijkt dat de hoge lonen met 4 % zijn gestegen, los van de indexering. De lagere lonen daarentegen laten een verlies van 2 % optekenen (exclusief indexering).

Die verschillende grafieken bewijzen mechanisch dat de wet van 1996 de ongelijkheden tussen de hogere en de lagere lonen uitdiept.

De heer Mario Coppens (voorzitter ACLVB) licht de voorstellen tot oplossing van de vakbonden toe. Hij onderstreept dat de vakorganisaties in dezen een gemeenschappelijk front vormen.

Sinds de wet van 2017 bestaat er een imperatieve loonnorm. Uiterlijk midden januari 2023 ontvangen de vakbonden van de CRB een maximaal beschikbare marge waarover eventueel kan worden onderhandeld, om dan een algemeen bindend verklarende cao te sluiten.

Vóór de wetswijziging van 2017 waren er ook tweejaarlijkse onderhandelingen in het kader van een interprofessioneel akkoord (IPA), maar het kader om te komen tot een algemeen bindend verklarende cao was helemaal anders. De vakbonden zijn er voorstander van om terug te keren naar de situatie van vóór 2017 en de indicatieve loonmarge, die een gemiddelde richtlijn geeft voor de sectoren, terug in te voeren. De vakbonden zullen dan hun eisen en verwachtingen aanpassen al naargelang van de situatie van de sectoren.

De vakbonden hopen dat, met een indicatieve loonnorm, de sectoren meer marge krijgen om te onderhandelen, waarbij rekening kan worden gehouden met de verschillen tussen de sectoren en met productiviteit en winstmarges.

De spreker ontkracht vervolgens het idee dat de overstap van een imperatieve naar een indicatieve loonnorm in 2017 toe te schrijven was aan een ontsporing

marge maximale au-dessus de l'indice était de 1,9 %. En 1999-2000, elle était de 2,8 %. En 2001-02, la marge se situait exceptionnellement entre 3,3 % et 3,9 %. Il indique ensuite l'importance de l'augmentation des salaires durant ces années.

En résumé: dans la période 1997-2016, alors que la norme salariale était indicative et que les salaires pouvaient augmenter de 61 % avec l'indexation, leur hausse n'a finalement été que de 51 %. Par contre, les dividendes ont augmenté de 217 % et les bénéfices des entreprises de près de 160 %. Ainsi, selon l'invité, il n'y avait aucune raison de passer d'une norme salariale impérative à une norme salariale indicative.

Outre une norme salariale indicative, les syndicats préconisent un suivi et un calcul appropriés du handicap salarial, ce qu'empêchent les adaptations de la loi sur la norme salariale en 2017.

Ainsi, le *tax shift* a conduit à une réduction des charges des entreprises. En vertu de la loi de 2017, le *tax shift* ne peut pas être pris en compte – ce qui a toutefois un impact de 1,6 % sur le handicap salarial, selon le CCE.

En outre, la Belgique accorde de nombreuses subventions salariales et réductions de charges. Ces dernières s'élèvent à 4,6 %, contre 1,5 à 1,6 % dans nos pays voisins – soit une différence de 3 %.

Compte tenu de toutes les réductions de cotisations patronales et des subventions salariales, le handicap salarial est, depuis 1996, de -3,8 % en faveur de la Belgique et non de 0 % comme l'indique le rapport technique 2020 du CCE.

En bref: toutes les réductions de cotisations patronales et les subventions salariales doivent être intégralement imputées.

Par ailleurs, les invités ne souhaitent pas l'application d'un terme de correction automatique. Bien qu'il soit prévu par la loi, il s'agit d'une approche statistique de plusieurs données économiques du passé. Le risque de voir le terme de correction effacer la marge est présent, bien que notre pays se trouve dans une bonne situation économique. Les syndicats demandent que les partenaires sociaux disposent de la marge de négociation nécessaire pour tenir compte de manière responsable de tous les paramètres disponibles au niveau interprofessionnel.

Ils plaident ensuite pour la suppression de la marge de sécurité, qui entraîne un retard systématique de 0,5 % d'évolution des salaires en Belgique par rapport aux

van de lonen. Zo bedroeg in 1997-1998 de maximale marge bovenop de index 1,9 %. In 1999-2000 was dat 2,8 %. In 2001-2002 lag de marge uitzonderlijk tussen 3,3 en 3,9 %. Hij geeft dan aan hoe groot de stijging van de lonen was in die jaren.

Samengevat: in de periode van 1997 tot 2016, met een indicatieve loonnorm, en waarin de lonen met indexering konden stijgen met 61 %, zijn de lonen uiteindelijk verhoogd met 51 %. Daarnaast zijn de dividenden met 217 % gestegen en de bedrijfswinsten met bijna 160 %. Er was volgens de genodigde dus geen reden om van een imperatieve loonnorm over te stappen naar een indicatieve loonnorm.

Naast een indicatieve loonnorm pleiten de vakbonden voor een correcte monitoring en berekening van de loonhandicap. Door aanpassingen van de loonnormwet in 2017 kan dat niet meer correct gebeuren.

Zo heeft de taxshift geleid tot een lastenverlaging van de bedrijven. Volgens de wet van 2017 mag geen rekening worden gehouden met de taxshift. De impact van het niet in rekening nemen van de taxshift bedraagt volgens de CRB echter 1,6 % op de loonhandicap.

Bovendien kent België veel loonsubsidies en lastenverlagingen toe. De lastenverlaging bedraagt 4,6 %. In onze buurlanden is dat 1,5-1,6 %. Dat is een verschil van 3 %.

Indien men rekening houdt met alle patronale bijdrageverminderingen en loonsubsidies, is de loonhandicap sinds 1996 -3,8 % ten voordele van België en niet 0 % zoals gesteld in het Technisch verslag van de CRB van 2020.

Kortom: alle patronale bijdrageverminderingen en loonsubsidies moeten integraal in rekening worden gebracht.

Verder wensen de genodigden geen toepassing van een automatische correctieterm. Hoewel in die correctieterm in de wet is voorzien, is dat een statistische benadering van een aantal economische gegevens uit het verleden. Het gevaar bestaat dan dat, hoewel ons land zich in een economisch goede situatie bevindt, de correctieterm de marge tenietdoet. De vakbonden vragen om aan de sociale partners de nodige onderhandelingsruimte te geven om op interprofessioneel niveau op een verantwoordelijke manier rekening te houden met alle beschikbare parameters.

Vervolgens pleiten de vakbonden voor de afschaffing van de veiligheidsmarge. Door de veiligheidsmarge hinkt de loonevolutie in België telkens 0,5 % achter op de

pays voisins, et donc une perte structurelle de pouvoir d'achat. L'orateur souligne, enfin, que le CCE base ses calculs sur les données de l'OCDE, des banques centrales, de la BNB et du Bureau du Plan sur l'évolution des salaires dans les pays voisins. Les chiffres de ces quatre sources sont sans aucun doute très proches.

M. Olivier Valentin (Secrétaire national CGSLB) rappelle la quatrième demande du front commun syndical: la suppression de la correction pour "l'handicap salarial historique". Cette loi, rendue plus stricte en 2017, contient un certain nombre de mécanismes pour réduire ce prétendu "handicap salarial historique".

Après la réforme en 2017, les partenaires sociaux ont été chargés de calculer cet "handicap salarial historique".

La meilleure manière dont on peut essayer de calculer cet élément-là, consiste à prendre les coûts horaires en Belgique et de les calculer avec la productivité. Dans ce cas, on s'aperçoit qu'en prenant la photo de 2020, la Belgique était 3,4 % moins chère par rapport aux autres pays.

Il n'y a donc pas d'handicap salarial à corriger. Les corrections doivent donc disparaître de la loi.

Il convient d'établir un spectre amplifié des avantages salariaux qui tombent en dehors de la marge salariale. En vertu de l'article 10 de la loi de 1996, il y a un certain nombre limité d'éléments salariaux qui tombent en dehors de la marge salariale (prime bénéficiaire, prime unique d'innovation, ...).

On pourrait utiliser un certain nombre d'éléments durables pour stimuler un certain nombre de comportement. À titre d'exemple, l'orateur indique l'augmentation de l'intervention des employeurs pour les transports en commun ou pour l'indemnité en vélo. Les mesures relatives à l'emploi des travailleurs plus âgés pourraient ne pas être comptabilisées.

Il est aussi important de noter que les éléments en dehors de la marge salariale ne sont pas pris en compte du calcul *ex post*.

Sinon, il risque d'y avoir un effet pervers: les avantages qui seraient octroyés en dehors de la marge à un certain nombre de travailleurs viendraient en diminution de la marge suivante, avec un impact plus important pour ceux qui n'ont pas pu bénéficier de ces avantages en dehors de la marge.

buurlanden. Die leidt bijgevolg ook tot een structureel koopkrachtverlies. Tot slot argumenteert de spreker dat de CRB zijn berekening maakt op basis van de gegevens van de OESO, de centrale banken, de NBB en het Planbureau inzake de loonevolutie in de buurlanden. De cijfers van die vier bronnen sluiten ongetwijfeld nauw op elkaar aan.

De heer Olivier Valentin (nationaal secretaris ACLVB) herinnert aan de vierde eis van het gemeenschappelijk vakbondsfront: de afschaffing van de correctie wegens "historische loonhandicap". Deze wet, die in 2017 aangescherpt werd, bevat een aantal mechanismen om die vermeende "historische loonhandicap" in te perken.

Na de hervorming in 2017 kregen de sociale partners de opdracht die "historische loonhandicap" te berekenen.

De beste manier om dat te doen, bestaat erin de uurloonkosten in België te nemen en die samen met de productiviteit in rekening te brengen. Aldus blijkt dat België, wat 2020 betreft, op dat punt 3,4 % minder duur was dan andere landen.

Er valt met andere woorden geen loonhandicap te corrigeren. De correcties dienen dus uit de wet te worden gelicht.

Het scala aan loonvoordelen die buiten de loonnorm vallen, moet worden verruimd. Krachtens artikel 10 van de wet van 1996 valt een beperkt aantal loonbestanddelen buiten de loonnorm (winstpremie, eenmalige innovatiepremie enzovoort).

Een bepaald aantal duurzame bestanddelen zou kunnen worden gebruikt om welbepaalde gedragingen te stimuleren. Als voorbeeld noemt de spreker de verhoging van de werkgeverstegemoetkoming voor openbaar vervoer of van de fietsvergoeding. Ook zou het een optie zijn de werkgelegenheidsmaatregelen voor oudere werknemers niet in rekening te brengen.

Voorts zij opgemerkt dat de bestanddelen buiten de loonnorm niet worden meegerekend in de berekening *ex post*.

Anders dreigt een ongewenst effect: de voordelen die buiten de loonmarge aan een bepaald aantal werknemers zouden worden toegekend, zouden in mindering worden gebracht op de eerstvolgende loonmarge, wat een grotere impact zou hebben op wie die voordelen buiten de loonnorm niet heeft kunnen genieten.

Les syndicats demandent une attention particulière pour l'emploi et la compétitivité.

Le contrôle des coûts salariaux est perçu comme le seul élément de mesure de la compétitivité. Or, il y a d'autres aspects de la compétitivité: les investissements, les formations pour les travailleurs, l'innovation, ...

Ces éléments doivent faire l'objet d'un monitoring et d'une concertation obligatoire entre les organisations syndicales et patronales.

Concernant l'investissement dans l'innovation, il serait utile de connaître le nombre moyen de formation par équivalent temps plein, l'évolution des excédents bruts par secteur, l'évolution de la part des salaires, ... Cela permettrait d'avoir une meilleure vue au niveau sectoriel.

Enfin, l'orateur souligne l'importance de conclure une réforme en profondeur de la loi salariale de 2017. Pour ce faire, les priorités du front commun syndical sont les suivantes:

- Il faut un retour au caractère indicatif de la norme salariale;
- Un calcul correct de l'écart salarial;
- Il convient d'opérer un élargissement du focus, afin qu'on arrête de parler des coûts salariaux;
- Le maintien de l'indexation automatique des salaires et des évolutions barémiques.

II. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

M. Wim Van der Donckt (N-VA) commence par évoquer une réunion antérieure de la commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions. Interrogée sur la manière dont elle compte maîtriser le coût des pensions, vu le vieillissement de la population, la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris, Karine Lalieux, répond qu'il existe trois piliers. Le premier pilier est la maîtrise de la dette publique, le deuxième l'augmentation du taux d'emploi, et le troisième la reprise économique.

Eurostat, qui publie régulièrement des chiffres objectifs, a calculé que le coût moyen du travail par heure

De vakbonden vragen dat in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de werkgelegenheid en het concurrentievermogen.

Het beheersen van de loonkosten wordt gezien als enige maatstaf voor het concurrentievermogen. Nochtans gaan met het concurrentievermogen nog andere aspecten gepaard: investeringen, opleidingen voor werknemers, innovatie enzovoort.

Die elementen dienen het voorwerp te zijn van monitoring en van verplicht overleg tussen vakbonden en werkgeversorganisaties.

Wat investeringen in innovatie betreft, zou het nuttig zijn inzicht te krijgen in het gemiddelde aantal opleidingen per voltijds tewerkgesteld equivalent, in de evolutie van de bruto-overschotten per sector, in de evolutie van het loonaandeel enzovoort. Daarmee zou een beter beeld op sectoraal niveau ontstaan.

Tot slot benadrukt de spreker hoe belangrijk een grondige hervorming van de loonwet van 2017 is. Daartoe werpt het gemeenschappelijk vakbondsfront deze speerpunten op:

- de loonnorm moet opnieuw indicatief worden;
- de loonkloof dient correct berekend te worden;
- het vizier moet worden verruimd, zodat niet langer van de loonkosten gesproken wordt;
- de automatische loonindexering en de loonschaalverhogingen moeten worden behouden.

II. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

De heer Wim Van der Donckt (N-VA) verwijst om te beginnen naar een eerdere vergadering van de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen. Op de vraag hoe ze de vergrijzingskosten van de pensioenen zal beheersen, antwoordde minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris, mevrouw Karine Lalieux, dat er drie pijlers zijn. De eerste pijler is de beheersing van de overheidsschuld. De tweede pijler is de verhoging van de werkzaamheidsgraad. De derde pijler is een aantrekkende economie.

Eurostat, dat regelmatig objectieve cijfers publiceert, heeft berekend dat de gemiddelde arbeidskosten per

prestée était de 41,6 euros en Belgique en 2021. Ce chiffre est supérieur de 10 % au coût moyen du travail par heure prestée aux Pays-Bas, en Allemagne et en France, contre 25 % en 2013. Cette différence s'est donc nettement réduite. L'intervenant estime que le *tax shift*, l'adaptation de la loi sur la norme salariale et l'augmentation de l'emploi dans le secteur privé, notamment, y ont contribué.

Selon les experts, cet écart risque de se creuser à nouveau dans un avenir proche. Les invités conviennent-ils que cet écart, en d'autres termes notre position concurrentielle vis-à-vis de nos voisins, doit être bien surveillé? Comment cela s'inscrit-il objectivement dans leurs propositions? L'intervenant juge cet élément important, puisque la Belgique a une économie ouverte et dépend donc fortement du commerce extérieur.

Il ajoute que dans la plupart des pays, les syndicats sont les défenseurs des travailleurs, soutenant les initiatives visant à garantir que le plus de personnes possible perçoivent un revenu digne grâce au travail et que le moins possible de personnes vivent structurellement d'allocations.

Les pays voisins comme les Pays-Bas et l'Allemagne ont un taux d'emploi supérieur de 10 % à celui de la Belgique. Les invités partagent-ils également l'ambition d'augmenter le taux d'emploi? Comment expliquent-ils qu'en dépit d'un coût du travail aussi élevé, la Belgique affiche un taux d'emploi aussi faible par rapport aux pays voisins? Ne pensent-ils pas que les trois demandes de leur pétition interféreront avec la nécessité d'augmenter ce taux d'emploi?

Des coûts du travail élevés ne sont pas toujours révélateurs de ce que les travailleurs recevront en net. Aujourd'hui, la Belgique est championne du monde de l'imposition des isolés et des cohabitants, mais elle l'est tout autant pour les augmentations salariales qu'ils reçoivent grâce aux indexations. Le salaire net qu'ils perçoivent représente à peine le tiers de ce que les employeurs doivent déboursier. Les deux tiers restants vont à l'État. Les invités estiment-ils, eux aussi, que les indexations et les augmentations salariales financent bien davantage le pouvoir d'achat du gouvernement plutôt que celui des travailleurs? Quelles solutions proposent-ils pour remédier à ce problème manifeste?

L'intervenant pense qu'un salaire n'est pas toujours plus rémunérateur qu'une allocation. Les invités se rallient-ils à cette opinion? Aujourd'hui, les règles fiscales applicables respectivement aux allocataires et aux travailleurs créent encore de nombreux pièges aux revenus. Il n'est dès lors pas toujours aisé de convaincre les allocataires

geworkt uur in België in 2021 41,6 euro bedragen. Dat is 10 % hoger dan de gemiddelde arbeidskosten per geworkt uur in Nederland, Duitsland en Frankrijk. In 2013 was dat nog 25 %. Het verschil is dus sterk gedaald. Het lid is de mening toegedaan dat onder meer de *taxshift*, de aanpassing van de loonnormwet en een verhoging van de werkgelegenheid in de private sector daartoe bijgedragen hebben.

Volgens de experts dreigt dat verschil in de nabije toekomst opnieuw te stijgen. Zijn de genodigden het ermee eens dat dit verschil, met andere woorden onze concurrentiepositie ten opzichte van onze buurlanden, goed moet worden bewaakt? Hoe past die doelstelling in de voorstellen van de genodigden? Hij vindt dat belangrijk, rekening houdend met het feit dat België een open economie heeft en dus sterk afhankelijk van de buitenlandse handel.

In de meeste landen zijn de vakbonden pleitbezorgers van de werkenden, vervolgt de spreker. Zij steunen initiatieven om zoveel mogelijk mensen een waardig inkomen te verzekeren via werk en zo weinig mogelijk mensen structureel van een uitkering te laten leven.

Buurlanden zoals Nederland en Duitsland hebben een werkzaamheidsgraad die 10 % hoger ligt dan die van België. Delen de genodigden ook de ambitie om de werkzaamheidsgraad op te krikken? Hoe verklaren ze dat, ondanks zo'n hoge arbeidskosten, België zo'n lage werkzaamheidsgraad heeft ten opzichte van de buurlanden? Denken ze niet dat de drie eisen die ze in hun petitie stellen de nood aan een hogere werkzaamheidsgraad zullen doorkruisen?

Hoge arbeidskosten zeggen niet altijd iets over wat de mensen netto ontvangen. Vandaag is België wereldkampioen in het belasten van alleenstaanden en samenwonenden. Dat is niet anders voor de loonsverhogingen die zij ontvangen via indexeringen. Netto krijgen zij amper één derde van wat de werkgevers moeten ophoesten. De overige twee derden gaan naar Vadertje Staat. Zijn de genodigden het ermee eens dat indexeringen en loonsverhogingen te veel een financiering zijn van de koopkracht van de overheid dan wel van de werkende mensen? Welke aanpassingen stellen ze voor om dat onmiskenbaar euvel te verhelpen?

Volgens de spreker is werken niet altijd lonender dan een uitkering. Denken de genodigden dat ook? De fiscale spelregels voor uitkeringsgerechtigden versus werkenden zorgen vandaag nog voor heel wat inkomensvallen, waardoor de uitkeringsgerechtigden niet altijd gemakkelijk te overtuigen zijn om te gaan werken. Nochtans

de reprendre le travail. Travailler devrait pourtant être toujours plus rémunérateur que recevoir une allocation. L'intervenant n'en trouve pas trace dans la pétition introduite. Comment les invités comptent-ils résoudre ce problème? Posent-ils également des demandes visant à garantir que chaque heure de travail rapporte davantage qu'une allocation? L'intervenant cite un exemple tiré du site Internet de l'ONEM: après l'indexation de 2 % de son allocation de chômage de 1.500 euros, un chômeur reçoit 30 euros supplémentaires dans la plupart des cas. Avec une indexation similaire de 2 %, un travailleur isolé au salaire mensuel brut de 2.500 euros, lui, ne conservera que 13 euros sur son augmentation brute de 50 euros. L'intervenant estime qu'il convient de remédier à cette situation.

Mme Cécile Cornet (Ecolo-Groen) souligne l'importance de travailler sur la question de l'amélioration des salaires. Dans cette optique, l'indexation automatique des salaires constitue un prérequis dans cette discussion pour le groupe écologiste.

L'intervenante souligne que la loi de 1996 peut évoluer et s'inscrire dans le contexte de 2022. Concernant le calcul, la question des subsides salariaux et de la marge de sécurité doivent être abordées. Les autres formes de rémunération ont une répartition inégalitaire.

Il faut veiller à une analyse plus fine par secteur et tenir notamment compte du fait qu'une entreprise soit soumise à une concurrence internationale ou pas.

La loi de 1996 peut évoluer avec son temps et intégrer la dimension climatique.

En 2022, il n'est pas possible de résumer la compétitivité au salaire.

L'intervenante met en exergue certains défis de société dont il faut tenir compte:

— L'égalité salariale entre hommes et femmes doit pouvoir être extraite du calcul de l'évolution salariale;

— Une bonne politique de formation;

— Le bien-être au travail;

— La réduction collective du temps de travail.

Pour les écologistes, cette loi doit évoluer. Mme Cornet souligne qu'elle a confiance dans la concertation sociale.

moet werken nog altijd lonender zijn dan niet werken. In de voorgestelde petitie vindt de spreker daar niets van terug. Hoe zullen de genodigden dat oplossen? Hebben ze eisen om ervoor te zorgen dat ieder uur werken altijd meer loont dan uitkeringsgerechtigd zijn? De spreker geeft een voorbeeld uit de website van de RVA. Zo krijgt een werkloze na de indexering met 2 % van zijn werkloosheidsuitkering van 1.500 euro in de meeste gevallen er 30 euro bij. Een alleenstaande werknemer met een maandelijks brutoloon van 2.500 euro zal bij een gelijkaardige indexering van 2 % 13 euro overhouden van zijn brutostijging van 50 euro. Die situatie moet volgens de spreker aangepakt worden.

Mevrouw Cécile Cornet (Ecolo-Groen) benadrukt hoe belangrijk het is het vraagstuk van de loonsverbetering aan te pakken. In dat opzicht is de automatische loonindexering voor de fractie van de groenen een eerste vereiste om deze bespreking aan te gaan.

De spreekster hamert erop dat de wet van 1996 kan worden bijgestuurd en aangepast aan de omstandigheden van 2022. Aangaande de berekening dient te worden ingegaan op de loonsubsidies en de veiligheidsmarge. De overige vergoedingsvormen zijn ongelijk verdeeld.

Er moet werk worden gemaakt van een meer gedetailleerde analyse per sector en meer bepaald rekening worden gehouden met het feit of een onderneming al dan niet de internationale concurrentie moet aangaan.

De wet van 1996 kan bij de tijd worden gebracht en de klimaatdimensie mee opnemen.

In 2022 kan het concurrentievermogen niet louter aan het loon worden afgemeten.

De spreekster wijst op bepaalde maatschappelijke uitdagingen waarmee rekening moet worden gehouden:

— de gelijke loonbehandeling voor mannen en vrouwen moet uit de berekening van de loonevolutie kunnen worden gehaald;

— een goed opleidingsbeleid;

— welzijn op het werk;

— collectieve arbeidsduurvermindering.

De groenen vinden dat deze wet moet worden bijgestuurd. Mevrouw Cornet onderstreept haar vertrouwen in het sociaal overleg.

Il est nécessaire de rendre la marge indicative et plus impérative. Un enjeu important réside également dans la répartition des richesses produites.

Mme Sophie Thémont (PS) considère qu'il convient de revenir à une marge indicative de la loi salariale. Elle souligne qu'elle a déposé un texte avec Marc Goblet, qui proposait des modifications concrètes à la loi de 1996. Cette proposition avait pour but d'adapter la méthode de calcul de l'écart des coûts salariaux et de prendre en compte les réductions de cotisations ONSS et autres subventions salariales.

Mme Thémont espère que ces auditions feront bouger les lignes et permettront à certains groupes politiques de revoir leurs positions sur cette loi de 1996.

Pour le groupe PS, la marge pourrait aussi être limitée dans l'autre sens, du côté des bénéficiaires. Dans cette optique, les marges bénéficiaires pourraient également être comparées aux autres pays.

L'oratrice se demande s'il ne serait pas intéressant de demander au Conseil central de l'économie ou à la BNB de faire un graphique afin de déterminer la part de l'évolution des marges dans l'inflation depuis 1996.

Mme Thémont se demande s'il existe d'autres moyens pour parvenir à ce qu'une plus grande part de la richesse créée par les travailleurs leur revienne. Elle fait part de son intention de trouver des marges de manœuvre pour améliorer la situation des travailleurs.

M. Hans Verreyt (VB) affirme que pour de très nombreuses personnes, le nombre d'euros qu'il leur reste à la fin du mois ou, à l'inverse, le nombre de jours restant sur le mois lorsque leur porte-monnaie est vide, est une question cruciale. En débattre au sein du Parlement l'est tout autant.

En 1996, le Vlaams Blok s'est lui aussi opposé à la loi sur la norme salariale, estimant qu'elle ne contribuerait pas à la création d'emplois. Le VB n'était, et n'est toujours pas, partisan de la modération des salaires des travailleurs.

La norme salariale ne peut toutefois être prise isolément: elle est indissolublement liée à l'indexation automatique des salaires et au rapport entre salaires brut et net des travailleurs, et donc au coût salarial très élevé dans notre pays. Si l'on touche à l'un, l'autre est automatiquement affecté.

Selon l'intervenant, la Vivaldi est considérée comme un gouvernement de syndicalistes; la concertation

De loonmarge moet indicatief en dwingender worden gemaakt. Ook de herverdeling van de voortgebrachte rijkdom kan een groot verschil maken.

Volgens *mevrouw Sophie Thémont (PS)* moet de in de loonwet ingebouwde loonnorm opnieuw indicatief worden gemaakt. Samen met de heer Marc Goblet heeft zij in dezen een tekst ingediend om de wet van 1996 op bepaalde punten concreet te wijzigen. Dat voorstel strekte ertoe de methode om het loonkostenverschil te berekenen aan te passen en de RSZ-bijdrageverminderingen en andere loonsubsidies in rekening te brengen.

Mevrouw Thémont hoopt dat deze hoorzittingen de egestellingen zullen doorbreken en sommige fracties ertoe zullen aanzetten hun standpunt over deze wet van 1996 te herzien.

De PS-fractie is van mening dat de marge ook zou kunnen worden beperkt in de andere richting, aan winstzijde. In dat opzicht zouden de winstmarges ook kunnen worden vergeleken met die in de andere landen.

De spreekster vraagt zich af of het niet interessant zou zijn dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de NBB een grafiek maakt om het aandeel van de groei van de marges in de inflatie sinds 1996 te illustreren.

Mevrouw Thémont vraagt zich af of er andere middelen zijn om ervoor te zorgen dat een groter deel van de door de werknemers gecreëerde rijkdom naar hen terugvloeit. Zij is alvast van plan de nodige manoeuvreerruimte te zoeken om de situatie van de werknemers te verbeteren.

De heer Hans Verreyt (VB) stelt dat het aantal euro's dat overschiet aan het einde van de maand of andersom, de hoeveelheid maand die overschiet bij het einde van de portemonnee, voor zeer veel mensen een heel belangrijk debat is. Erover debatteren in het Parlement is dat dus ook.

In 1996 heeft het Vlaams Blok zich mee verzet tegen de loonwet. De partij geloofde niet dat ze voor meer werkgelegenheid zou zorgen. VB was en is geen pleitbezorger voor het matigen van het loon van de werknemers.

De loonnorm is echter geen alleenstaand gegeven, maar hangt onlosmakelijk samen met de automatische loonindexering en de verhouding tussen het bruto- en het nettoloon van de werknemers en dus de zeer hoge loonkosten in ons land. Verander je iets aan het ene, dan komt automatisch ook het andere aan bod.

Volgens de spreker wordt de Vivaldi-regering beschouwd als een vakbondsregering. Het sociaal overleg

sociale est mentionnée une cinquantaine de fois dans l'accord de gouvernement. Cette concertation sociale entre le gouvernement et les partenaires sociaux a-t-elle été suspendue?

M. Verreyt s'interroge: ambitionne-t-on de revenir à la situation de 2016, ou s'agit-il d'abolir totalement la loi sur la norme salariale?

Il ajoute que, si l'exposé a souligné à juste titre les bénéfices importants de certaines entreprises, de nombreuses autres entreprises ainsi que de nombreux secteurs sont également en difficulté. Leurs travailleurs n'ont rien à gagner de la suppression de la norme maximale. Si l'on veut augmenter leur pouvoir d'achat au-delà de l'indexation, la solution doit être recherchée ailleurs.

L'intervenant estime que réduire l'écart entre le salaire brut et le salaire net peut également conduire à une augmentation du salaire net et donc du pouvoir d'achat. La majoration de la quotité du revenu exemptée dans l'impôt des personnes physiques est un moyen d'y parvenir: elle permettrait aux travailleurs des catégories de revenus les plus basses, en particulier, de recevoir un salaire nettement plus élevé.

L'inflation, et donc l'indexation automatique des salaires, grimpent très rapidement à l'heure actuelle, poursuit l'intervenant. Les fonctionnaires et les allocataires perçoivent très vite l'ajustement. Par contre, dans un grand nombre de secteurs, l'indexation n'est effectuée qu'une fois par an; de très nombreux travailleurs sont concernés. Harmoniser le moment auquel la correction est effectuée n'est-il pas une bataille plus importante?

Enfin, l'intervenant demande aux invités s'ils jugent meilleure la situation en Allemagne, où l'indexation automatique n'existe pas.

M. Christophe Bombled (MR) souligne que la loi de 1996 n'est pas un instrument unilatéral mais qu'il organise un équilibre délicat entre, d'une part, le maintien de l'indexation automatique des salaires et, d'autre part, la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et donc la préservation de l'emploi. La loi tente d'obtenir cet équilibre en comparant les augmentations salariales prévues chez nos trois grands voisins que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas avec l'indexation salariale attendue en Belgique.

La loi de 1996 a été réformée en 2017. Cette réforme a permis de diminuer le handicap salarial. En effet, il est apparu que la loi originelle de 1996 ne permettait pas d'aligner nos coûts salariaux sur ceux des pays voisins tout simplement parce que l'inflation en Belgique était

wordt vijftig maal vernoemd in het regeerakkoord. Is dat sociaal overleg tussen de regering en de sociale partners opgeschort?

Het lid vraagt zich ook af of men terug wil naar 2016. Of wil men de loonnormwet volledig afschaffen?

In de toelichting werd terecht gewezen op de grote winsten van sommige bedrijven, oppert de spreker. Er zijn echter ook heel wat bedrijven en sectoren die het moeilijk hebben. Het zijn de werknemers van deze bedrijven die niets hebben aan het afschaffen van de maximale norm. Wil men hun hoopkracht verhogen bovenop de indexering, dan moet een oplossing elders worden gezocht.

De heer Verreyt is van oordeel dat een verkleining van het verschil tussen het bruto- en het nettoloon ook kan leiden tot een hoger nettoloon, en dus tot een verhoging van de koopkracht. Het optrekken van de belastingvrije som in de personenbelasting is een manier om dit te realiseren. Hierdoor ontvangen vooral de werknemers in de laagste inkomenscategorieën een stuk meer loon.

De inflatie, en dus de automatische loonindexering, stijgt momenteel zeer snel, vervolgt de spreker. Wie voor de overheid werkt of uitkeringsgerechtigd is, ontvangt zeer snel de correctie. In heel wat sectoren wordt de indexering echter slechts één keer per jaar doorgevoerd. Dat betreft zeer veel mensen. Is dat gelijktrekken van het moment waarop de correctie wordt doorgevoerd geen belangrijkere strijd?

Tot slot verneemt het lid graag of de sprekers de situatie in Duitsland – waar er geen automatische indexering is – beter vinden.

De heer Christophe Bombled (MR) onderstreept dat de wet van 1996 geen eenzijdig instrument is maar een heikel evenwicht instelt tussen het behoud van de automatische loonindexering enerzijds en de vrijwaring van het concurrentievermogen van de ondernemingen – en dus ook van de werkgelegenheid – anderzijds. De wet tracht dat evenwicht te bewerkstelligen door de geplande loonsverhogingen in de drie grootste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) te vergelijken met de verwachte loonindexering in België.

Toen de wet van 1996 in 2017 werd hervormd, kon de loonhandicap worden teruggedrongen. Het was immers duidelijk geworden dat de oorspronkelijke wet van 1996 het niet mogelijk maakte onze loonkosten op die van de buurlanden af te stemmen, gewoonweg

systématiquement sous-estimée et les augmentations salariales des pays voisins, surestimées. Il est important de rappeler que l'une des recommandations de la Commission européenne concernait précisément l'adaptation de la loi de 1996 pour permettre de garantir que les efforts de ces dernières années soient pérennisés et que les salaires évoluent parallèlement avec la productivité.

La réforme de 2017 n'a pas empêché la conclusion de deux accords sociaux entre 2017 et 2020. Elle a également permis de diminuer fortement le handicap salarial absolu et a contribué à la création de 194.500 emplois supplémentaires dans le secteur privé, toujours entre 2017 et 2020.

La loi de 1996 protège nos entreprises de l'explosion des coûts salariaux. Nous ne pouvons tout simplement pas nous permettre de nouvelles pertes de compétitivité. La loi vise en effet à encadrer les hausses de salaires, afin que ceux-ci ne deviennent pas trop élevés par rapport aux pays voisins de la Belgique.

Augmenter davantage les salaires entraînerait notre pays dans une spirale où les entreprises belges perdraient rapidement des parts de marché, verraient leur production diminuer, seraient privées de certains investissements et occuperaient au final moins de travailleurs, avec toutes les conséquences sociales que cela implique.

L'intervenant rappelle que la Belgique se trouve dans le top 3 des pays de l'Union européenne où le coût de la main d'œuvre est le plus élevé. Par ailleurs, les salaires en Belgique sont dans le top 3 des salaires les plus élevés de l'Union européenne.

M. Bombled rappelle également que la part des cotisations sociales et autres charges pour l'employeur sur la masse salariale est tellement élevée, qu'elle place également la Belgique dans le top 3 européen.

Sur les 10 à 15 dernières années, le taux d'indexation des salaires était inférieur à 2 % par an en moyenne.

Après une légère stagnation de l'économie pendant la pandémie, la situation post-COVID-19 a entraîné une reprise de l'économie, provoquant une augmentation des prix de production et dès lors une augmentation des prix à la consommation.

Parallèlement à cela, les prix de l'énergie (que ce soit le gaz, l'électricité ou les produits pétroliers) ont eux aussi explosé. Enfin, le début de la guerre en Ukraine et la situation géopolitique tendue ont eu à leur tour un impact significatif sur la hausse des prix des matières premières et de l'énergie.

omdat de inflatie in België steevast onderschat werd en de loonsverhogingen in de buurlanden overschat werden. Een van de aanbevelingen van de Europese Commissie ging trouwens over een aanpassing van de wet van 1996 om te garanderen dat de inspanningen van de voorgaande jaren bestendig zouden worden en dat de lonen parallel met de productiviteit zouden evolueren.

De hervorming van 2017 heeft niet belet dat tussen 2017 en 2020 twee sociale akkoorden gesloten zijn. Mede dankzij die hervorming kon ook de loonhandicap in absolute cijfers sterk worden teruggedrongen en konden, nog steeds tussen 2017 en 2020, 194.500 extra banen in de privésector worden gecreëerd.

De wet van 1996 beschermt de Belgische bedrijven tegen torenhoge loonkosten. Nogmaals aan concurrentievermogen inboeten kunnen we ons simpelweg niet veroorloven. De wet beoogt immers de loonsverhogingen in zekere zin te begrenzen, zodat de lonen niet veel te hoog worden in vergelijking met die in onze buurlanden.

De lonen nog meer optrekken zou ons land in een spiraal storten waarbij de Belgische ondernemingen snel marktaandeel verliezen, hun productie zien afnemen, het zonder bepaalde investeringen moeten doen en per slot van rekening minder mensen aan het werk zetten, met alle sociale gevolgen van dien.

De spreker herinnert eraan dat België zich in de top 3 bevindt van EU-landen met de hoogste arbeidskostprijs. De Belgische lonen staan trouwens ook in de top 3 van hoogste lonen in de Europese Unie.

De heer Bombled voegt er nog aan toe dat het aandeel van de sociale bijdragen en andere werkgeverslasten in de loonsom in België zo hoog is dat België ook daar een Europese top 3-positie bekleedt.

De voorbije tien tot vijftien jaar lag het loonindexeringspercentage gemiddeld onder de 2 % per jaar.

Nadat de economie tijdens de pandemie enigszins stagneerde, trok ze post-COVID-19 opnieuw aan, waardoor de productieprijzen en in het zog daarvan ook de consumptieprijzen stegen.

Tegelijkertijd gingen ook de energieprijzen (voor zowel gas als elektriciteit en olie) door het dak. Tot slot hebben ook het uitbreken van de oorlog in Oekraïne en de gespannen geopolitieke situatie op hun beurt een significante impact op de stijging van de energie- en grondstoffenprijzen gehad.

Tous ces facteurs ont *de facto* fait exploser les prix, l'indice-pivot a été dépassé à plusieurs reprises, ce qui a entraîné plusieurs indexations automatiques des allocations sociales, des pensions et des salaires en l'espace d'un an.

Via le système d'indexation automatique, les salaires évoluent en fonction de l'inflation, estimée à plus de 8 % pour 2022, mais aussi sur base des évolutions barémiques. La Belgique est d'ailleurs un des seuls pays au monde – avec Chypre, Malte et le Luxembourg – où les salaires augmentent automatiquement en fonction de l'évolution des prix.

L'inflation devrait bientôt ralentir. Nous avons probablement atteint son pic. Cela ne veut pas dire que les prix vont baisser demain. Ils vont même probablement continuer à augmenter mais moins fort, moins rapidement qu'aujourd'hui.

L'indexation automatique des salaires va bientôt jouer son rôle de filet de sécurité. D'ici 2023, ce mécanisme aura compensé une partie de la hausse des prix pour les ménages, en moyenne, en Belgique. Le pouvoir d'achat des Belges devrait retrouver des couleurs dans les prochains mois.

Si l'un des objectifs est de maintenir l'indexation automatique des salaires, que le groupe MR soutient, cela doit aller de pair avec le maintien de la norme salariale et son caractère impératif.

C'est un équilibre global qu'il convient de maintenir.

Car ce qui protège à court terme le pouvoir d'achat des travailleurs, impactera fortement l'augmentation des coûts salariaux avec des conséquences négatives pour la compétitivité des entreprises belges.

L'indexation automatique des salaires est une réalité belge et le groupe MR ne la remet pas en question.

Mais si la norme salariale devait être remise en question, nos entreprises se retrouveraient avec des coûts salariaux beaucoup plus importants que chez nos pays voisins.

Le meilleur bouclier social, c'est l'emploi. Il faut atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80 % fixé par le gouvernement.

Une action concrète pour augmenter le pouvoir d'achat, c'est une réforme fiscale, qui n'augmente pas les coûts

Al die factoren hebben de prijzen *de facto* explosief doen toenemen, als gevolg waarvan de spilindex meermaals overschreden werd. Van de weeromstuit werden sociale uitkeringen, pensioenen en lonen binnen een en hetzelfde jaar meermaals automatisch geïndexeerd.

Via het automatische-loonindexeringssysteem evolueren de lonen naargelang van de inflatie, die voor 2022 op meer dan 8 % wordt geraamd, maar ook op basis van de loonschaalverhogingen. Samen met Cyprus, Malta en Luxemburg is België overigens een van de weinige landen ter wereld waar de lonen automatisch stijgen naarmate de prijzen de hoogte ingaan.

Verwacht wordt dat de inflatie binnenkort vertraagt. De piek is allicht bereikt. Dat betekent echter niet dat de prijzen morgen zullen dalen. Wellicht zullen ze nog een tijdje blijven stijgen, maar minder fel en minder snel dan vandaag.

De automatische loonindexering vervult weldra haar vangnetfunctie. Tegen 2023 zal dat mechanisme de gemiddelde stijging van de prijzen voor de huishoudens in België deels gecompenseerd hebben. De koopkracht van de Belgen zou de komende maanden weer wat moeten aantrekken.

Als de handhaving van de automatische loonindexering een van de doelstellingen is – waar de MR-fractie achter kan staan –, dan moet zulks gepaard gaan met het behoud van de loonnorm en met de dwingende aard ervan.

Het totale plaatje moet in evenwicht blijven.

Wat de koopkracht van de werknemers op korte termijn beschermt, heeft immers een grote impact op de loonkosten, die zullen stijgen, wat dan weer het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen ondermijnt.

De automatische loonindexering is kenmerkend voor België en staat voor de MR-fractie niet ter discussie.

Mocht echter aan de loonnorm worden getornd, dan krijgen onze bedrijven te maken met veel hogere loonkosten dan hun concurrenten in de buurlanden.

De beste sociale bescherming is werk. De door de regering vooropgestelde werkzaamheidsgraad van 80 % dient te worden bereikt.

Een concrete koopkrachtverhogende maatregel is een fiscale hervorming; die doet de kosten voor de

pour les employeurs, mais qui redonne du pouvoir d'achat aux travailleurs, surtout sur les bas et moyens salaires.

Il importe que l'indexation ait la même temporalité pour tout le monde, dans tous les secteurs. Or, à l'heure actuelle, ce n'est pas le cas et certains travailleurs ne vont bénéficier de l'indexation de leur salaire que dans plusieurs mois, alors que c'est maintenant qu'ils en ont besoin.

Par ailleurs, l'accord de gouvernement ne prévoit pas la révision de la loi de 1996 portant sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité.

Le Mouvement Réformateur a toujours été clair: il ne souhaite pas que la loi réformée en 2017, soit modifiée.

Mme Nathalie Muylle (cd&v) détaille en premier lieu la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (ci-après "la loi de 2017"). En 2013-14, le handicap salarial s'élevait à 4 % à peine; la loi initiale de 1996 n'en tenait pas suffisamment compte. Les réductions de charges ont directement entraîné une hausse des salaires. La loi de 1996 ne prévoyait pas non plus de facteurs de correction. En outre, le gouvernement avait, à l'époque, l'ambition de créer 250.000 emplois, et la loi de 2017 a effectivement permis d'en créer.

L'intervenante juge inapproprié de parler de "trucage", qui supposerait d'agir à l'insu des personnes concernées, alors que la loi de 2017 a été soumise deux fois aux partenaires sociaux. Elle a également été mise en œuvre conformément aux principes approuvés par le Parlement.

L'intervenante ajoute être favorable à l'inscription dans la loi de l'indexation automatique qui est, à son sens, la meilleure mesure en faveur du pouvoir d'achat. Il n'y a aucune marge de négociation sur ce plan.

Elle reconnaît que les travailleurs n'ont pas pu bénéficier suffisamment de l'augmentation du bien-être dans la société. Elle est dès lors disposée à agir sur ce point. La crise du coronavirus a clairement démontré que le travail doit rapporter. Aujourd'hui, le groupe moyen aux salaires inférieurs est à la peine face à la hausse des prix de l'énergie et des denrées alimentaires. Elle juge que pour permettre aux citoyens de conserver davantage en net et favoriser leur pouvoir d'achat, la solution se trouve au niveau de la fiscalité – piste absente, selon elle, dans l'action des syndicats.

werkgevers niet stijgen maar versterkt de koopkracht van de werknemers, vooral bij de lage en middelhoge lonen.

Indexering dient voor iedereen, in alle sectoren, op hetzelfde tijdstip te gebeuren. Nu is dat niet het geval: sommige werknemers zien hun loon pas over enkele maanden geïndexeerd worden, terwijl ze er nú nood aan hebben.

Het regeerakkoord voorziet voorts niet in een herziening van de wet van 1996 op de bevordering van de werkgelegenheid en de vrijwaring van het concurrentievermogen.

De Mouvement Réformateur is altijd duidelijk geweest: een wijziging van de in 2017 bijgestuurde wet is niet aan de orde.

Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v) schetst om te beginnen de context van de wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna "de wet van 2017"). In 2013-2014 bedroeg de loonhandicap amper 4 %. Er was in de oorspronkelijke wet van 1996 onvoldoende grip op de loonhandicap. De lastenverlagingen leidden direct tot hogere lonen. De wet van 1996 bevatte ook geen correctiefactoren. Het was toen bovendien de ambitie van de regering om 250.000 jobs te creëren. De wet van 2017 heeft ook effectief tot jobcreatie geleid.

De spreekster vindt het gebruik van het woord "sjoemelen" ongepast. Sjoemelen veronderstelt dat iets achter de rug van iemand anders wordt gedaan. De wet van 2017 is echter twee keer naar de sociale partners gegaan. Ze is bovendien uitgevoerd overeenkomstig de principes die het Parlement heeft goedgekeurd.

De spreekster legt vervolgens uit voorstander te zijn van de wettelijke verankering van de automatische indexering. Dat is voor haar de beste koopkrachtmaatregel. Op dat vlak is er geen marge tot onderhandeling.

Ze is het er wel mee eens dat de werkenden onvoldoende voordeel hebben kunnen trekken van het toegenomen welzijn in de samenleving. De spreekster is dan ook bereid daar iets aan te doen. De coronacrisis toont duidelijk aan dat werken moet lonen. Vandaag heeft de middengroep met lagere lonen het zeer moeilijk met de stijgende energie- en voedselprijzen. Voor haar ligt de oplossing in de fiscaliteit, zodat burgers netto meer overhouden en meer koopkracht hebben. Deze piste ontbreekt, volgens de spreekster, in de actie van de vakbonden.

Selon les invités, la norme salariale indicative était bien respectée auparavant, avec, toutefois, de grandes différences entre les secteurs. Comment les invités peuvent-ils garantir qu'une norme salariale indicative ne mettra pas en péril l'égalité socio-économique?

L'intervenante ne s'explique pas pourquoi certains secteurs ne bénéficieront de l'indexation qu'au 1^{er} janvier 2023. Grâce à la concertation sociale, des accords ont été conclus sur le mécanisme et sur le calendrier. Le dialogue social ne peut-il pas permettre de trouver une solution pour une application rapide de l'indexation?

Elle s'enquiert ensuite de l'opinion des invités sur le système des "en cents plutôt qu'en pourcentage".

Enfin, elle se demande qu'attendre de la concertation sociale, dans un avenir proche, au sujet de la norme salariale.

M. Raoul Hedebouw (PVDA-PTB) considère qu'il convient de trouver une dynamique au-delà du clivage majorité-opposition. Il faut rendre la norme indicative et supprimer toute référence à la marge maximale. Il faut également supprimer les références aux sanctions. Il n'est pas normal que des employeurs voulant octroyer des augmentations salariales soient sanctionnés.

L'intervenant souligne qu'il convient de tenir compte du "tax shift" pour opérer le calcul salarial.

M. Hedebouw invite tous les partis progressistes à travailler ensemble.

L'intervenant a quelques questions:

— Il a été fait référence à la convention de 1998 de l'OIT. L'intervenant aimerait davantage de précisions à ce sujet;

— Le rapport de la Banque Nationale de Belgique indique que la croissance future va reposer sur la demande intérieure. Or, la demande intérieure est, en grande partie, liée aux salaires. Comment sortir de cette crise économique?

— Au sein du Conseil central de l'économie, comment se passent les négociations sur les chiffres?

— On a vu les fluctuations depuis 1996 des différentes marges. Comment cela se passait-il concrètement: par arrêtés royaux? par CCT intersectoriels?

Volgens de genodigden werd de indicatieve loonnorm vroeger goed gerespecteerd. Ze geven evenwel toe dat er grote verschillen waren tussen sectoren. Hoe kunnen de genodigden garanderen dat een indicatieve loonnorm de sociaaleconomische gelijkheid niet in het gedrang brengt?

Het lid vindt het moeilijk uit te leggen dat bepaalde sectoren pas op 1 januari 2023 een indexering zullen krijgen. Via het sociaal overleg zijn er afspraken gemaakt over het mechanisme en over de timing. Moet er ook in het sociaal overleg geen oplossing gevonden worden voor een snelle toepassing van de indexatie?

Daarna vraagt de spreekster wat de genodigden vinden van het "centen in plaats van procenten"-systeem.

Tot slot verneemt ze graag wat men in de nabije toekomst nog kan verwachten van het sociaal overleg in het kader van de loonnorm.

De heer Raoul Hedebouw (PVDA-PTB) stelt dat moet worden gestreefd naar een dynamiek die de tegenstelling meerderheid-oppositie overstijgt. De norm moet indicatief worden, en elke verwijzing naar de maximale marge moet worden geschrapt. Ook alle verwijzingen naar de sancties moeten worden weggelaten. Het is niet normaal dat werkgevers die loonsverhogingen wensen toe te kennen, daarvoor worden gestraft.

De spreker benadrukt dat bij de loonberekening de taxshift in rekening moet worden gebracht.

De heer Hedebouw roept alle progressieve partijen ertoe op samen te werken.

De spreker heeft enkele vragen:

— Er werd verwezen naar de IAO-conventie van 1998. De spreker wenst hieromtrent meer duidelijkheid;

— Het rapport van de Nationale Bank van België geeft aan dat de toekomstige groei zal zijn gebaseerd op de binnenlandse vraag. Die binnenlandse vraag hangt echter grotendeels samen met de lonen. Hoe kunnen we uit deze economische crisis geraken?

— Hoe verlopen de onderhandelingen over de cijfers binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven?

— We hebben de schommelingen sinds 1996 van de verschillende marges gezien. Hoe zal dat concreet verlopen: via koninklijke besluiten, of via intersectorale cao's?

Mme Tania De Jonge (*Open Vld*) juge important de souligner que la pétition a été lancée avant le début de la crise ukrainienne, dont l'impact sur nos entreprises ne peut être sous-estimé. Outre le redressement après la crise sanitaire et l'inflation massive à laquelle nous sommes confrontés, nous nous dirigeons vers une récession économique, et il convient d'en tenir compte. Le gouvernement a pris de nombreuses mesures pour les employeurs et les travailleurs, mais elle ne juge guère judicieux de modifier aujourd'hui la loi sur la norme salariale, *a fortiori* dans le contexte de notre position concurrentielle. Elle rappelle que beaucoup d'emplois ont été perdus pendant les crises pétrolières des années 1970, précisément par défaut de compétitivité avec nos pays voisins.

Mme De Jonge plaide pour une réduction du rôle du gouvernement: une diminution des services publics peut réduire les charges pesant sur les travailleurs comme sur les employeurs.

Elle convient qu'il appartient au monde politique de mettre en œuvre une réforme fiscale, et attend avec impatience les propositions qui seront débattues à ce sujet au sein du Parlement.

Ensuite, l'intervenante demande à nouveau aux invités s'ils sont favorables à la conversion de l'indexation en cents plutôt qu'en pourcentage.

Mme Anja Vanrobaeys (*Vooruit*) souligne le lien entre les salaires et le financement de la sécurité sociale d'une part, et une fiscalité équitable d'autre part. Si elle est favorable à un gouvernement fort, celui-ci n'est pas *de facto* lié à une fiscalité équitable, qui implique que chaque euro doit être taxé, quelle que soit sa provenance. Ce n'est pas le cas aujourd'hui: les impôts sur les revenus du travail sont beaucoup plus élevés que sur tout autre revenu, *a fortiori* les revenus provenant des bénéficiaires. Une réforme fiscale s'impose dès lors pour parvenir à une fiscalité plus équitable.

D'après la réponse de Mme Ulens, 65.000 travailleurs ne bénéficient pas d'une indexation. Il est donc exact que les travailleurs n'y ont pas tous droit. L'intervenante est dès lors disposée à introduire, pour les exclus du système, une proposition de loi visant à instaurer un mécanisme supplémentaire basé sur la loi sur la norme salariale, qui garantit l'indexation pour tous. Si la volonté de revoir cette loi faisait défaut, Mme Vanrobaeys en appelle du moins à son application stricte.

Cette discussion porte sur la proportion des salaires par rapport aux bénéficiaires, qui s'est réduite au cours des vingt dernières années. L'intervenante appelle les

Mevrouw Tania De Jonge (*Open Vld*) vindt het belangrijk te erkennen dat de petitie er gekomen is vóór het begin van de Oekraïne-crisis en dat de impact van die crisis op onze bedrijven niet te onderschatten is. Naast het herstel na de coronacrisis en de enorme inflatie waarmee we worden geconfronteerd, stevenen we af op een economische recessie. Daar moeten we rekening mee houden. De regering heeft heel wat maatregelen genomen voor werkgevers en werknemers. Het lijkt haar echter niet verstandig de loonnormwet nu aan te passen, vooral in het kader van onze concurrentiepositie. Ze herinnert eraan dat er tijdens de oliecrisis in de jaren '70 heel wat jobs verloren zijn gegaan net door gebrek aan competitiviteit ten opzichte van onze buurlanden.

Het lid is voorstander van een kleinere rol voor de overheid. Minder openbare diensten kan zorgen voor minder lasten voor werknemers en een lastenverlaging voor werkgevers.

De spreekster is het ermee eens dat het de politiek toekomt een fiscale hervorming door te voeren. Het is dan ook uitkijken naar de voorstellen die hieromtrent in het Parlement zullen worden besproken.

Mevrouw De Jonge vraagt vervolgens opnieuw of de genodigden ervoor pleiten om de indexering in centen om te zetten in plaats van procenten.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (*Vooruit*) onderstreept de band tussen lonen en de financiering van de sociale zekerheid en een eerlijke fiscaliteit. Hoewel ze voorstander is van een sterke overheid, staat die los van een eerlijke fiscaliteit. Een eerlijke fiscaliteit betekent dat elke euro belast moet worden, ongeacht waar die vandaag komt. Dat is nu echter niet het geval. Nu worden de inkomsten uit arbeid veel meer belast dan alle andere inkomsten, en zeker inkomsten uit winsten. Een fiscale hervorming is dus vereist voor een rechtvaardiger fiscaliteit.

Uit het antwoord van mevrouw Ulens blijkt dat 65.000 werknemers geen indexering genieten. Het klopt dus niet dat iedereen recht heeft op een indexering. De spreekster is bereid om, voor wie geen indexering geniet, een wetsvoorstel in te dienen dat in een supplementief mechanisme voorziet op basis van de loonnormwet, want die garandeert de indexering voor iedereen. Als er geen bereidheid is om de loonnormwet te herzien, roept ze op om die tenminste strikt toe te passen.

Deze discussie gaat over het aandeel van de lonen ten opzichte van de winsten. Dat aandeel is de laatste 20 jaar gedaald. De spreekster roept de werkgevers

employeurs et les autres parties à rester attentifs aux implications pour la démocratie d'une nouvelle réduction de cette proportion.

Pour Mme Vanrobaeys, les chiffres montrent qu'il a été fait preuve d'une grande prudence au niveau de la norme salariale et des négociations salariales. Il est vrai que l'Europe s'embrase des suites de la guerre en Ukraine, mais tout délégué syndical sait que la réalité de son entreprise doit être prise en compte.

L'intervenante réitère son espoir de voir les esprits mûrir et de voir la réflexion sur la modification de la loi sur la norme salariale reprendre après les vacances parlementaires.

Mme Catherine Fonck (Les Engagés) souligne que la situation actuelle est particulièrement difficile, tant pour les citoyens que pour certaines entreprises.

Il s'agit d'un double défi: il convient de parler des salaires d'aujourd'hui et de demain, et de parler des emplois d'aujourd'hui et de demain.

La loi de 1996 est un outil utile mais imparfait, car il s'applique de manière linéaire à des réalités très différentes. Il faut examiner la manière dont cet outil pourrait être appliqué de manière plus fine et adaptée.

Les syndicats proposent des augmentations salariales dans les secteurs dans lesquels les entreprises ont réalisé des bénéfices importants. La réalité n'est pas seulement différente entre les secteurs, mais au sein même d'un secteur.

Le modèle d'indexation des salaires est-il juste sur le plan social? En effet, ce modèle d'indexation permet d'améliorer le pouvoir d'achat des revenus les plus élevés mais ne donne pas de protection suffisante pour ceux qui ont des revenus plus faibles ou modérés. Le mécanisme n'aggrave-t-il pas les inégalités? Ne faudrait-il pas le faire évoluer?

L'intervenante se demande s'il n'y aura pas d'effet pervers à la proposition faite par les organisations syndicales. En effet, certains travailleurs bénéficieraient d'une augmentation de salaire, ce qui entraînerait une évolution salariale globale.

La fiscalité sur les revenus du travail n'a pas été abordée. Ne s'agit-il pas de la meilleure manière pour garantir à tous les travailleurs une hausse du salaire poche, quelle que soit la réalité du secteur?

en de andere partijen ertoe op aandachtig te blijven voor wat een verdere daling betekent voor de democratie.

Voor mevrouw Vanrobaeys tonen de cijfers aan dat er omzichtig is omgesprongen met de loonnorm en de loononderhandelingen. Het klopt dat Europa in brand staat ten gevolge van de oorlog in Oekraïne, maar elke vakbondsafgevaardigde weet dat er rekening moet worden gehouden met de realiteit van zijn bedrijf.

De spreekster herhaalt te hopen dat de geesten zullen rijpen en dat na het zomerreces voort kan worden nagedacht over de aanpassing van de loonnormwet.

Mevrouw Catherine Fonck (Les Engagés) beklemtoont dat zowel de burgers als sommige ondernemingen het thans bijzonder moeilijk hebben.

De uitdaging is tweeledig: er moet worden gepraat over de lonen van vandaag en van morgen, en over de banen van vandaag en van morgen.

De wet van 1996 is een nuttig, maar onvolmaakt instrument, want ze wordt op lineaire wijze toegepast in zeer uiteenlopende situaties. Er moet worden nagegaan hoe dat instrument fijnmaziger en meer afgestemd kan worden gehanteerd.

De vakbonden stellen voor de lonen te verhogen in de sectoren waarin de ondernemingen forse winsten hebben geboekt. De feitelijke toestand verschilt niet enkel van sector tot sector, maar zelfs binnen eenzelfde sector.

Is het model van de loonindexering sociaal rechtvaardig? Dat indexeringsmodel maakt het immers mogelijk de koopkracht van de hoogste inkomens te vergroten, maar biedt onvoldoende bescherming voor de lagere of de gematigde inkomens. Versterkt dat mechanisme de ongelijkheden niet? Moet het niet verder uitgewerkt worden?

De spreekster vraagt zich af of het voorstel van de vakbonden geen kwalijk effect zal sorteren. Sommige werknemers zouden inderdaad een loonsverhoging krijgen, waardoor de lonen algemeen zouden evolueren.

De belasting op inkomsten uit arbeid werd niet besproken. Is dat niet de beste manier om alle werknemers een nettoloonsverhoging te garanderen, ongeacht de toestand van de sector?

La question du coût de l'énergie n'a été que très peu abordée. Ne faut-il pas se pencher sur cette réalité? Les aides en matière énergétique ne doivent-elles pas être plus fortes et plus ciblées?

L'intervenante souhaitait connaître l'état des discussions avec le gouvernement. Y a-t-il un espace de discussion? N'est-ce pas fondamental de créer un nouveau pacte social à l'aune des enjeux du 21^e siècle?

III. — RÉPONSES DES PÉTITIONNAIRES PRINCIPAUX

Mme Marie-Hélène Ska (CSC) souligne que les chiffres ne sont jamais neutres. Les chiffres d'Eurostat mentionnés n'intègrent pas le "tax shift" et les montants des subsides salariaux, ce qui équivaut à une différence de plusieurs milliards. Par ailleurs, les chiffres d'Eurostat ne prennent pas en compte l'évolution de la productivité. Il faut pouvoir tenir compte des autres éléments de la compétitivité.

La concertation sociale peut fonctionner quand le cadre le permet. Aujourd'hui, nous avons besoin d'élargir le cadre de la concertation mais aussi la répartition primaire des revenus.

Les coûts de l'énergie, d'innovation ou l'absence totale entre les entreprises doivent être discutés.

Les secteurs du gardiennage, du nettoyage et de l'horeca ont des salaires très faibles. Dans certains secteurs, les salaires sont complétés par des avantages extra-légaux.

La situation en matière de salaire doit prendre en compte la réalité du pouvoir de vivre des travailleuses et des travailleurs. Il y a eu 900.000 demandes d'échelonnement de paiement de factures en Belgique en 2021 ainsi qu'une explosion des demandes d'aides alimentaires.

20 % de travailleurs ne sont pas du tout défrayés pour leurs frais de déplacement et ce, dans un contexte où il y a une pénurie de main d'œuvre.

C'est la raison pour laquelle le front commun syndical a décidé de ne pas condamner un gouvernement en particulier mais de rester constructif.

Les syndicats ne demandent pas la suppression de la loi de 1996 mais souhaitent en revenir à ses origines.

Op de energiekosten werd nauwelijks ingegaan. Moet ook dat probleem niet worden besproken? Is niet méér en gerichtere steun voor energie vereist?

De spreekster vraagt naar de stand van zaken aangaande de besprekingen met de regering. Is er ruimte voor discussie? Is het niet essentieel een nieuw sociaal pact uit te denken in het licht van de uitdagingen van de 21^e eeuw?

III. — ANTWOORDEN VAN DE HOOFDPETITIONARISSEN

Mevrouw Marie-Hélène Ska (ACV) benadrukt dat de cijfers nooit neutraal zijn. De aangehaalde cijfers van Eurostat houden geen rekening met de taxshift, noch met de loonsubsidies, wat neerkomt op een verschil van meerdere miljarden. Bovendien laten de cijfers van Eurostat de evolutie van de productiviteit buiten beschouwing. Er moet rekening kunnen worden gehouden met de andere elementen van het concurrentievermogen.

Het sociaal overleg kan werken indien het kader dit mogelijk maakt. Thans hebben we nood aan een uitbreiding van het overlegkader, maar ook van de primaire inkomensverdeling.

De energie- en innovatiekosten of de totale afwezigheid tussen de bedrijven moeten worden besproken.

In de bewakingssector, de schoonmaaksector en de horeca zijn de lonen zeer laag. In bepaalde sectoren worden de lonen aangevuld met extralegale voordelen.

De loonsituatie moet rekening houden met het vermogen van alle werknemers om een waardig leven te leiden. In België werden in 2021 900.000 aanvragen tot uitstel van betaling van facturen ingediend en is de vraag naar voedselhulp sterk gestegen.

Van de werknemers krijgt 20 % helemaal geen vergoeding voor reiskosten, en dit binnen een context waarin er een gebrek is aan mankracht.

Daarom heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront beslist geen regering in het bijzonder te viseren, maar constructief te blijven.

De vakbonden vragen niet dat de wet van 1996 wordt afgeschaft, maar willen terugkomen op de grondslag ervan.

Les organisations syndicales ne sont pas demandeuses de toucher à l'indexation. Il serait toutefois judicieux d'indexer plus rapidement les barèmes fiscaux.

L'intervenante rappelle que l'indexation ne rend pas plus riche mais permet simplement de maintenir son niveau de vie.

Concernant la méthode dont fonctionne le Conseil central de l'économie, ce dernier est simplement l'organe qui permet de recueillir les données sur la loi et qui permet ensuite d'aboutir à une chiffre qui permet de négocier.

M. Marc Leemans (Président CSC) estime que des solutions peuvent être trouvées dans la fiscalité, mais les partenaires sociaux n'ont pas voix au chapitre en la matière. Ils sont toutefois disposés à exprimer leur opinion sur le sujet si elle était sollicitée.

Il commente ensuite la comparaison entre une personne qui reçoit 1.500 euros d'allocation de chômage et une personne qui reçoit 1.500 euros de salaire. Il souligne en premier lieu qu'une personne dont le salaire est de 1.500 euros est sous-payée, puisque ce montant est inférieur au salaire minimum. Il ajoute qu'une personne qui perçoit 1.500 euros d'allocations de chômage avait initialement un salaire de 2.500 euros, puisque les allocations de chômage représentent au maximum 60 % du salaire.

Le monde politique peut plaider pour une sécurité sociale qui s'éloigne du principe de l'assurance et opte pour un principe d'assistance, mais les syndicats n'y sont pas favorables. La sécurité sociale est une assurance dont tout le monde devrait pouvoir bénéficier, y compris ceux qui se trouvent du bon côté du marché du travail: eux aussi méritent une allocation correcte lorsqu'ils subissent des revers.

L'orateur souligne ensuite que l'indexation n'est pas un système de redistribution – c'est à la fiscalité, une compétence politique, qu'il appartient de redistribuer.

M. Leemans a également constaté que certains députés voulaient remettre en cause l'indexation automatique. Cela signifie, pour lui, qu'ils veulent pouvoir négocier un accord en dessous de l'index. Il serait alors permis de faire travailler les employés plus dur ou plus longtemps pour un revenu moindre. Les invités ne veulent pas de cette situation.

L'orateur réitère que le mécanisme d'indexation sert à lutter contre l'inflation, en ramenant systématiquement

De vakbonden zijn geen vragende partij om te raken aan de indexering. Het zou echter verstandig zijn de belastingschalen sneller te indexeren.

De spreekster herinnert eraan dat de indexering niet rijker maakt, maar het simpelweg mogelijk maakt de levensstandaard te behouden.

Aangaande de wijze waarop de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werkt, geeft de spreekster aan dat die Raad eenvoudigweg het orgaan is dat gegevens over de wet kan verzamelen, waardoor vervolgens een cijfer kan worden verkregen op basis waarvan kan worden onderhandeld.

Volgens de heer Marc Leemans (voorzitter ACV) kunnen oplossingen gevonden worden in de fiscaliteit, alleen hebben sociale partners daar niets over te zeggen. Ze zijn echter bereid daar hun mening over te geven indien men hen die zou vragen.

De genodigde reageert vervolgens op de vergelijking tussen iemand met een werkloosheidsuitkering van 1.500 euro en iemand met 1.500 euro loon. Hij merkt ten eerste op dat iemand met een loon van 1.500 euro te weinig verdient omdat dat bedrag lager ligt dan het minimumloon. Daarna voegt hij eraan toe dat iemand met 1.500 euro werkloosheidsuitkering oorspronkelijk een loon van 2.500 euro had, want een werkloosheidsuitkering is maximum 60 % van het loon.

De politiek kan pleiten voor een sociale zekerheid die loskomt van het verzekeringsprincipe en die voor een bijstandsprincipe kiest, maar daar staan de vakbonden niet achter. Sociale zekerheid is een verzekering waarvan iedereen moet kunnen genieten, ook mensen aan de betere kant van de arbeidsmarkt. Ook zij verdienen een correcte uitkering wanneer zij tegenslag hebben.

De spreker beklemtoont vervolgens dat de indexering geen systeem van herverdeling is. Het is aan de fiscaliteit om te herverdelen, en fiscaliteit is een politieke bevoegdheid.

De heer Leemans merkt ook op dat sommige leden de automatische indexering ter discussie willen stellen. Dat betekent, volgens de spreker, dat ze willen kunnen onderhandelen over een akkoord onder indexniveau. Mensen kunnen dan langer of harder werken voor minder inkomen. De genodigden willen dat niet.

De spreker herhaalt dat het indexmechanisme dient om de inflatie te bestrijden. Het brengt het inkomen

le revenu à un surplace. Il s'agit toutefois d'un instant T: après un mois de surplace, un nouveau retard commence à s'accuser, et il ne se rattrape jamais.

Il ne fait aucun doute que la loi est mauvaise. Elle ne jauge pas correctement la réalité. Lorsque les travailleurs s'en rendent compte, ils ont le sentiment d'avoir été traités de manière vexatoire et se demandent pourquoi la barre a été artificiellement fixée à un certain niveau, alors qu'aucun plafond n'existe pour toutes les autres formes de revenus. Ils n'acceptent plus cet état de fait. Les syndicats ne sont pas en mesure de changer une loi, cela incombe au seul monde politique. Par contre, ils peuvent relayer la voix de la population.

En 2017 et 2018, un accord avait été conclu avec les partenaires sociaux sur la norme salariale, la loi n'ayant pas encore été changée. Il n'y a pas eu d'accord sur la norme salariale en 2019-2020 ni en 2021-2022; c'est le gouvernement qui a dû trancher à chaque reprise. Si la loi sur la norme salariale ne change pas, les syndicats ne pourront pas s'accorder sur la marge salariale. Le monde politique devra à nouveau trancher et expliquer pourquoi cette jauge erronée est toujours employée.

Pour les invités, il n'y existe aucun lien entre l'indexation et la loi sur la norme salariale. L'une maintient peu ou prou le pouvoir d'achat lorsque l'inflation s'envole, l'autre assure la distribution de la richesse que nous créons ensemble sur le lieu de travail.

M. Thierry Bodson (FGTB) souhaite revenir sur le lien entre la loi de 1996 et la compétitivité de nos entreprises et la position concurrentielle de la Belgique par rapport aux autres pays.

Le site de la Banque nationale de Belgique a réalisé une analyse fin 2021 sur la part des salaires dans les coûts de vente et de prestations. Cette part est de l'ordre de 11 %.

Les secteurs qui font particulièrement face à la concurrence internationale (métal, chimie, ...) sont dans cette moyenne entre 11 et 12 %.

Les chiffres cités par la Banque nationale sont des chiffres pour l'ensemble des secteurs économiques (hors banques et assurances).

M. Bodson considère qu'il convient de faire attention aux comparaisons faites par Eurostat. À titre d'exemple, le taux d'emploi se fait sur base du nombre de travailleurs ayant effectué un certain nombre d'heures de travail pendant le mois. Si on fait des comparaisons par rapport

telkens weer in surplace. Dat surplace-moment is een enig moment. Van zodra de surplace een maand oud is, gaat men terug achteruit. Dat achteruit bollen haalt men nooit in.

Het is duidelijk: de wet is slecht. Ze meet niet correct. Wanneer werknemers tot dat besef komen, voelen ze zich onheus behandeld. Ze vragen zich af waarom de lat kunstmatig op een bepaald niveau ligt, terwijl er geen lat is voor alle andere vormen van inkomen. Dit aanvaarden ze niet meer. De vakbonden kunnen geen wet wijzigen. Alleen politici kunnen dat. Wel kunnen de vakbonden een stem geven aan de mensen.

In 2017 en 2018 was er een akkoord met de sociale partners over de loonnorm omdat de wet nog niet gewijzigd was. In 2019-2020 en 2021-2022 was er geen akkoord over de loonnorm. De regering heeft telkens moeten beslissen. Indien de loonnormwet niet wijzigt, zullen de vakbonden geen akkoord maken over de loonmarge. De politiek zal moeten beslissen en uitleggen waarom die verkeerde meting gehandhaafd blijft.

Voor de genodigden is er geen koppeling tussen de indexering en de loonnormwet. Het ene behoudt de koopkracht ongeveer op peil wanneer de inflatie door het dak schiet. Het andere dient voor de verdeling van de welvaart die we samen creëren op de werkvloer.

De heer Thierry Bodson (ABVV) wil inhaken op het verband tussen de wet van 1996 enerzijds en het concurrentievermogen van onze bedrijven en de concurrentiepositie van België ten opzichte van de andere landen anderzijds.

Eind 2021 heeft de Nationale Bank van België op haar website een analyse gepubliceerd van het aandeel van de lonen in de verkoop- en prestatiekosten. Dat aandeel schommelt rond de 11 %.

De sectoren die sterk blootstaan aan internationale concurrentie (metaal, chemie enzovoort), bevinden zich binnen dat gemiddelde van 11 à 12 %.

De door de Nationale Bank aangehaalde cijfers hebben betrekking op alle economische sectoren (zonder banken en verzekeraars).

Volgens de heer Bodson moet goed worden opgelet met de vergelijkingen die Eurostat opstelt. Zo wordt de werkzaamheidsgraad berekend op basis van het aantal werknemers die in een maand een bepaald aantal arbeidsuren gepresteerd hebben. Als vergelijkingen worden

aux heures travaillées dans les différents pays, on se rend compte que la Belgique est dans un taux d'emploi comparable aux Pays-Bas.

Le taux d'emploi est en augmentation en Belgique, ce dont on peut se féliciter. Pour atteindre le taux d'emploi de 80 % en Belgique, il faudrait créer 650.000 postes de travail. Il convient de réfléchir à ce chiffre par rapport au nombre de chômeurs indemnisés ou non.

Nous avons souvent de grandes difficultés à mettre en place une solidarité entre les entreprises à l'intérieur de ce pays. Les syndicats souhaitent mettre en place un fonds de solidarité. Mais la FEB a répondu à cette demande par la négative.

M. Bodson invite les parlementaires à regarder la façon dont le monde s'est systématiquement sorti des crises. C'est toujours par le biais de la fiscalité, et en mettant en place des mesures fiscales exceptionnelles et à durée déterminée.

Les négociations en Allemagne sur les salaires dans le secteur du métal vont aboutir à une amélioration salariale de l'ordre de 8 à 9 %. Ce qui est possible en Allemagne peut aussi l'être en Belgique.

Pour M. Bodson, une indexation qui ne concernerait pas l'ensemble des secteurs ou des travailleurs constitue une fausse bonne idée.

Mme Miranda Ulens (secrétaire générale FGTB) souligne à son tour l'importance de comparaisons correctes. Ainsi, selon elle, le handicap salarial par rapport à nos pays voisins n'est pas de 10 % mais de 0 % si l'on tient compte de la productivité. Tout dépend des paramètres choisis.

Si l'on calcule le taux d'emploi en têtes ou en heures, la Belgique fait mieux. Cependant, les politiques d'accompagnement – devenues compétence régionale – sont également essentielles. La réduction du temps de travail, des investissements dans les transports publics, de bons services d'accueil des enfants, etc. sont cruciaux pour assurer de bonnes conditions de travail.

L'oratrice estime qu'un *tax shift* vers les sources de revenus autres que le travail est une bonne idée. Elle ajoute que le *tax shift* du gouvernement Michel n'était pas financé et qu'il aura des conséquences sur les fonds publics.

Elle explique ensuite que les cotisations au-dessus du net sont des cotisations sociales qui financent notre sécurité sociale; elles ne reviennent pas à l'État. Elle regrette d'avoir si peu entendu parler de la valeur ajoutée

gemaakt op basis van de in de verschillende landen gewerkte uren, dan blijkt dat de werkzaamheidsgraad voor België vergelijkbaar is met die voor Nederland.

De werkzaamheidsgraad in België stijgt, wat toe te juichen valt. Om in België een werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken, moeten er 650.000 arbeidsposten bij komen. Dat cijfer dient te worden benaderd vanuit het aantal werklozen dat al dan niet een uitkering geniet.

Vaak blijkt het heel moeilijk te zijn solidariteit tussen de ondernemingen in eigen land tot stand te brengen. De vakbonden willen een solidariteitsfonds oprichten. Het VBO heeft echter afwijzend gereageerd.

De heer Bodson roept de parlementsleden ertoe op na te gaan hoe de wereld zich steevast een weg uit crises heeft weten te banen. Altijd is dat gebeurd via de fiscaliteit, met uitzonderlijke én tijdelijke fiscale maatregelen.

De loononderhandelingen in de Duitse metaalnijverheid zullen de lonen met 8 tot 9 % doen stijgen. Wat in Duitsland kan, moet in België ook kunnen.

Volgens de heer Bodson zou het een vergissing zijn een indexering niet op alle sectoren of werknemers toe te passen.

Mevrouw Miranda Ulens (algemeen secretaris ABVV) beklemtoont op haar beurt het belang van juiste vergelijkingen. Zo bedraagt, volgens haar, de loonhandicap met de ons omringende landen geen 10 maar 0 % als men rekening houdt met de productiviteit. Alles hangt af van de gekozen parameters.

Indien men de werkzaamheidsgraad in koppen of uren berekent, doet België het beter. Het flankerend beleid – dat inmiddels een regionale bevoegdheid is – is echter ook heel belangrijk. Om mensen goed aan het werk te kunnen laten gaan zijn arbeidsduurvermindering, investeringen in openbaar vervoer, goede kinderopvang enzovoort cruciaal.

Volgens de spreekster is een *taxshift* naar andere bronnen van inkomsten dan uit arbeid een goed idee. Ze merkt daarbij op dat de *taxshift* van de regering-Michel niet gefinancierd was en dat die gevolgen zal hebben voor de openbare middelen.

De genodigde legt dan uit dat de bijdragen boven netto, sociale bijdragen zijn die onze sociale zekerheid financieren. Ze gaan niet naar Vadertje Staat. Ze betreurt zo weinig te hebben gehoord over de meerwaarde van

de notre système fédéral de sécurité sociale ces dernières années. Si les entreprises belges ont pu atteindre des marges bénéficiaires historiquement élevées, c'est grâce au financement public et à l'aide de la sécurité sociale. Il est important aujourd'hui qu'elles leur versent un retour sur investissement.

Mme Ulens confirme que la concertation sociale est bien active, et en cite quelques exemples.

Elle estime en outre qu'imposer une norme salariale (qui, cette fois, sera probablement égale à 0) entraîne davantage d'inégalités qu'une norme salariale indicative, puisqu'il est impossible de se baser sur la réalité du terrain pour imposer une norme salariale impérative. En outre, une norme zéro empêchera une négociation en concertation interprofessionnelle. Lorsqu'une rivière ne peut pas suivre son cours, ses eaux recherchent de nouveaux débouchés. En l'occurrence, il s'agit de formes alternatives de rémunération, qui impliquent une réduction des investissements dans la sécurité sociale, une réduction des droits constitués et, en outre, une aggravation de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. L'oratrice l'illustre à l'aide d'une étude réalisée par SD Worx. Entre 2018 et 2020, les employeurs ont investi 0,3 % dans des formes alternatives de rémunération, soit un demi-milliard d'euros. Cela démontre que la meilleure redistribution des richesses passe par un système collectif et par des augmentations brutes.

Le système à trois étapes de la concertation collective sociale belge, conjugué à de bonnes négociations salariales par la concertation interprofessionnelle, assurent une meilleure répartition des richesses, y compris dans les secteurs où il est difficile de conclure des accords ou pour les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une représentation.

Quant à l'Allemagne, Mme Ulens explique l'augmentation de 8 % des salaires par les grèves et les actions. La Belgique, en revanche, se targue de créer plus de richesse par la paix sociale et la concertation collective.

Peut-être l'indexation devrait-elle être mieux étalée dans le temps, estime l'oratrice, mais elle passe également par la concertation sectorielle. Il appartient aux secteurs d'en revoir leur approche.

En outre, l'indexation n'est pas une solution miracle: 65.000 personnes n'en bénéficient pas. L'indexation n'est pas un mécanisme de redistribution; elle suit la hausse des prix. La véritable redistribution passe par la fiscalité, la sécurité sociale et l'investissement dans les services publics. Ces derniers ont déjà été rognés jusqu'à un point réellement problématique, alors même que les services

onze federale sociale zekerheid de voorbije jaren. Het is dankzij de financiering met openbare middelen en de hulp van de sociale zekerheid dat bedrijven in België zo'n historisch hoge winstmarges hebben gehaald. Nu is het belangrijk dat er weer een *return-on-investment* komt van de bedrijven naar de openbare middelen en naar de sociale zekerheid.

Mevrouw Ulens bevestigt dat het sociaal overleg leeft. Ze geeft hier enkele voorbeelden van.

Voorts is ze van mening dat het opleggen van een loonnorm (die deze keer waarschijnlijk nul zal zijn) leidt tot meer ongelijkheid dan een indicatieve loonnorm, want je kan niet afhankelijk van de realiteit van het terrein werken en een loonnorm opleggen. Een nulnorm betekent bovendien dat er op interprofessioneel niveau niet zal kunnen worden onderhandeld. Als water niet via de normale weg kan lopen, zoekt het een andere uitweg en in dit geval is dat via alternatieve verloningsvormen, waardoor minder wordt geïnvesteerd in de sociale zekerheid, minder rechten worden opgebouwd en daarenboven het verschil in de verloning tussen mannen en vrouwen vergroot. De spreekster illustreert dit aan de hand van een studie van SD Worx. Tussen 2018 en 2020 hebben werkgevers voor 0,3 % geïnvesteerd in alternatieve verloningsvormen. Dat komt overeen met een half miljard euro. Dit bewijst dat de welvaart het best herverdeeld wordt via het collectieve systeem en via brutoverhogingen.

Het driestapsysteem van het Belgisch sociaal collectief overleg en goede loononderhandelingen via het interprofessioneel overleg zorgen voor een betere verdeling van de welvaart, ook in sectoren waarmee het moeilijk is afspraken te maken of voor werknemers die geen vertegenwoordiging hebben.

Wat Duitsland betreft, verklaart mevrouw Ulens de stijging met 8 % van de lonen door stakingen en acties. België, daarentegen, gaat er net prat op meer welvaart te creëren dankzij de sociale vrede en het collectief overleg.

De indexering zou misschien beter gespreid moeten zijn in de tijd, meent de spreekster, maar ze verloopt ook via sectoroverleg. Het is aan de sectoren om de aanpak ervan te herzien.

De indexering is bovendien geen heiligmakend antwoord. Zo krijgen 65.000 mensen geen indexering. Een index is geen herverdelingsmechanisme, maar volgt de stijging van de prijzen. De echte herverdeling gebeurt via de fiscaliteit, via de sociale zekerheid en via een investering in de openbare diensten. Er is al dermate gesnoeid in de openbare diensten dat het echt problematisch wordt,

publics permettent précisément davantage de productivité. C'est grâce à eux que les entreprises engrangent plus de bénéfices, et ils permettent également de répondre à des besoins fondamentaux des citoyens.

Par cette démarche, les invités plaident pour une répartition plus équitable des richesses. Cela a toujours bien fonctionné: c'est grâce au pacte social de 1944 que notre pays a pu traverser la crise du coronavirus. L'oratrice en appelle, d'une part, à respecter la convention conclue il y a bien des années: répartir correctement la richesse que nous créons, ce qui peut faire l'objet de négociations. D'autre part, elle préconise de réinvestir dans notre sécurité sociale et de veiller à ce que, par le biais de la fiscalité, davantage d'argent revienne à nos fonds publics et à la sécurité sociale, plutôt qu'aux paradis fiscaux.

Enfin, Mme Ulens attire l'attention sur les salaires minimums, non seulement en Belgique mais également au niveau européen. Elle déplore que certains partis aient voté contre leur augmentation à l'échelle européenne. Les travailleurs auraient pu bénéficier de salaires minimums plus élevés dans notre pays également. En Belgique, onze allocations sur quinze sont inférieures au seuil de pauvreté. En outre, les personnes qui effectuent un travail essentiel (par exemple dans le secteur des titres-services et dans les entreprises de travail adapté) gagnent moins de 14 euros l'heure.

M. Mario Coppens (Président CGSLB) confirme que, selon les chiffres de l'OCDE, la Belgique se classe au premier ou au deuxième rang en termes de pression fiscale sur les travailleurs isolés. La faute n'en incombe pas aux négociateurs de la concertation sociale: ils n'ont aucune prise sur ce volet. Par contre, ils ont déjà soumis régulièrement des propositions en faveur d'une fiscalité plus équitable. Il incombe au personnel politique de les intégrer dans ses stratégies.

S'ils jugent inéquitable la fiscalité actuelle, les invités se concentrent sur la modification de la loi sur la norme salariale: celle-ci contient des erreurs qui doivent être supprimées.

La fiscalité et les bénéfices sont indépendants. L'orateur estime inéquitable que les bénéfices connaissent une hausse de 150 % et les dividendes de 200 %, tandis que les salaires n'augmentent que de 80 %.

Les pétitionnaires partagent la même volonté de corriger les erreurs dans la loi sur la norme salariale. Celle-ci renferme aussi des éléments positifs, tels que l'innovation ou la formation, pour améliorer notre position concurrentielle. L'orateur déplore toutefois que cette loi prévoie des sanctions lorsqu'une entreprise verse à

terwijl ze net voor meer productiviteit zorgen. Dankzij de openbare diensten maken de ondernemingen meer winsten. Bovendien verschaffen ze de burgers toegang tot meer basisbehoeften.

Via deze demarche pleiten de genodigden voor een eerlijker verdeling van de welvaart. Dat is altijd al goed gelukt. Dankzij het sociaal pact van 1944 is ons land de coronacrisis goed doorgekomen. De spreekster vraagt enerzijds te respecteren dat, zoals zoveel jaren geleden is afgesproken, het rechtmatige aandeel van de welvaart die we creëren goed verspreid wordt en dat erover kan worden onderhandeld. Anderzijds pleit ze ervoor opnieuw te investeren in onze sociale zekerheid en ervoor te zorgen dat er door de fiscaliteit meer geld terugvloeit naar onze openbare middelen en de sociale zekerheid (in plaats van naar belastingparadijzen).

Tot slot vestigt mevrouw Ulens de aandacht op de minimumlonen, niet alleen in België maar ook op Europees vlak. Ze betreurt dat sommige partijen tegen de verhogingen van de minimumlonen op Europees vlak hebben gestemd. Zo hadden werknemers ook in ons land hogere minimumlonen kunnen krijgen. In België liggen elf van de vijftien uitkeringen onder de armoedegrens. Bovendien verdienen mensen die essentieel werk verrichten (bijvoorbeeld in de dienstenchequesector en in de maatwerkbedrijven) nog geen 14 euro per uur.

De heer Mario Coppens (voorzitter ACLVB) bevestigt dat, volgens de cijfers van de OESO, België op de eerste of tweede plaats komt inzake belastingdruk op alleenstaande werkers. Dat is niet de fout van de onderhandelaars van het sociaal overleg. Zij hebben daar immers geen vat op. Wel hebben ze al regelmatig voorstellen gedaan om te komen tot een rechtvaardiger fiscaliteit. Het komt de politiek toe ze in hun beleid op te nemen.

Hoewel ze de huidige fiscaliteit niet rechtvaardig vinden, leggen de genodigden de focus op de aanpassing van de loonnormwet. Deze wet bevat fouten en die moeten eruit.

Fiscaliteit en winsten staan los van elkaar. De spreker vindt het niet billijk dat de winsten met 150 % stijgen en de dividenden met 200 %, terwijl de lonen met 80 % stijgen.

Wat de indieners van deze petitie gemeen hebben, is de wil om wat fout is in de loonnormwet aan te passen. Die wet bevat ook goede elementen zoals innovatie, opleidingen enzovoort om onze concurrentiepositie te verhogen. Wel betreurt de spreker dat de wet in sancties voorziet wanneer een bedrijf meer loon geeft aan zijn

ses travailleurs un salaire supérieur au plafond autorisé, mais pas lorsque la législation sur les formations n'est pas respectée. Cette sanction existait autrefois, mais elle a été supprimée.

M. Coppens confirme que le coût salarial n'est pas le seul facteur intervenant dans la compétitivité; la productivité et l'innovation (actuellement en recul en Belgique) y jouent également un rôle important.

Selon lui, le subventionnement massif des entreprises n'a pas entraîné une hausse correspondante de l'emploi; la Belgique reste en queue de peloton en la matière.

L'orateur ajoute que les entreprises qui ne dégagent pas de marge bénéficiaire ne le feront pas non plus à l'avenir, que la norme salariale appliquée soit indicative ou impérative.

En outre, il n'est pas vrai que les salaires s'envoleraient si la norme était indicative. Pour plus de cinq AIP sur une période de dix ans, les partenaires sociaux se sont accordés sur 3 % environ en dessous de la norme maximale. Il n'y auraient aucune raison de vouloir entraîner une perte d'emplois.

M. Coppens ne pense pas que les pétitionnaires devraient revoir leur position en raison de la crise ukrainienne. Il est vrai que la Belgique connaît à présent une indexation plus élevée, ce qui n'est pas le cas dans nos pays voisins. La situation y sera toutefois rectifiée en 2023 et 2024. En outre, de 1996 à aujourd'hui, l'augmentation du coût salarial a été moins élevée dans notre pays que chez nos voisins. Personne n'a pu lui démontrer jusqu'à présent qu'il existe effectivement un "écart salarial historique".

M. Olivier Valentin (CGSLB) souhaite rajouter un certain nombre d'éléments:

— Il y a actuellement une pénurie sur le marché du travail, ce qui génère une certaine tension.

— Les marges bénéficiaires augmentent. Or, rien n'est prévu pour limiter ces revenus. Les syndicats ne veulent pas spécialement limiter l'ensemble des autres revenus. Mais il convient d'être cohérent. Soit on limite tout soit on ne limite rien.

— Que faut-il attendre de la concertation sociale? Cette absence de possibilité de négociation d'augmentation réelle des salaires met à mal la concertation sociale.

werknemers dan toegestaan is, maar niet wanneer de wetgeving inzake opleidingen niet wordt toegepast. Die sanctie bestond vroeger, maar nu niet meer.

De heer Coppens bevestigt dat de loonkosten niet het enige element zijn in het kader van het concurrentievermogen. Productiviteit en innovatie (die momenteel slabakt in België) spelen daar ook een belangrijke rol in.

Volgens de ACLVB-voorzitter heeft de massale subsidiëring van de bedrijven niet geleid tot een daarmee overeenstemmende werkgelegenheid. Ondanks de gecreëerde banen blijft België achteraan het peloton hangen wat betreft de banengroei.

De spreker oppert vervolgens dat in bedrijven waar geen winstmarge is, er ook geen winstmarge zal komen, ongeacht of men een indicatieve dan wel een imperatieve loonnorm toepast.

Het klopt bovendien niet dat bij een indicatieve loonnorm de lonen sterk zullen stijgen. Op meer dan vijf IPA's over een periode van tien jaar zijn de sociale partners ongeveer 3 % onder de maximale norm gebleven. Er is ook geen reden waarom ze voor een verlies van de werkgelegenheid zouden willen zorgen.

De heer Coppens vindt niet dat de petitionarissen hun visie moeten herzien omwille van de crisis in Oekraïne. Het klopt dat België nu meer indexering kent, terwijl dat in de ons omringende landen niet het geval is. Maar die situatie wordt daar in 2023 en 2024 rechtgetrokken. Bovendien kent ons land van 1996 tot nu een lagere stijging van de loonkosten dan onze buurlanden. Niemand heeft hem tot dusver kunnen aantonen dat er wel degelijk een "historische loonkloof" is.

De heer Olivier Valentin (ACLVB) wil daar nog een aantal elementen aan toevoegen:

— momenteel heerst er krapte op de arbeidsmarkt, wat een bepaalde spanning veroorzaakt;

— de winstmarges nemen toe. Toch wordt niets gedaan om die inkomsten in te perken. Het is de vakbonden er niet speciaal om te doen alle andere inkomsten te beperken. Het is echter een kwestie van consistentie. Ofwel wordt alles ingeperkt, ofwel niets;

— wat valt te verwachten van het sociaal overleg? De onmogelijkheid te onderhandelen over een reële verhoging van de lonen fnuikt het sociaal overleg;

— Le Bureau du plan a fait une étude qui démontre que les secteurs à haute intensité énergétique arrivent à répercuter leur augmentation de coût lié à l'énergie et donc à conserver une marge disponible pour l'augmentation réelle des salaires.

— Comment garantit-on la solidarité à l'intérieur d'un secteur ou entre les secteurs? La négociation sectorielle a cette caractéristique qu'elle sait garantir la solidarité et la souplesse. Dans une négociation sectorielle, on peut négocier de manière libre et large. Si on se rend compte qu'il y a des disparités à l'intérieur des secteurs, on peut avoir une base qui est fixée au niveau sectoriel et laisser un espace de négociation au niveau des entreprises. Ce qui est important, c'est d'avoir cette souplesse, d'où l'importance d'une marge salariale indicative.

IV. — RÉPLIQUES

M. Wim Van der Donckt (N-VA) remarque que les invités représentent l'un des interlocuteurs dans les discussions sur le pouvoir d'achat, le marché du travail. Les points de vue des autres acteurs seront repris dans le débat.

L'intervenant reste sur sa faim pour plusieurs de ses questions, et certaines réponses l'ont interpellé. Il retient ainsi que les invités ont mis en doute les chiffres d'Eurostat, de l'OCDE, etc. dans la mesure où ils ne correspondent pas à leur vision.

Il s'étonne en outre que les invités proclament haut et fort leur opinion sur l'imposition des surprofits, mais se retranchent derrière l'argument de la seule compétence du Parlement en matière de fiscalité lorsqu'il s'agit de réduire les charges pesant sur le travail.

M. Van der Donckt constate, pour conclure, qu'il partage l'ambition des invités: l'abolition de la loi sur la norme salariale. C'est sur les motivations et la méthode que leurs réflexions divergent. Il convient d'éviter que l'indexation des salaires ne devienne un instrument de financement du pouvoir d'achat de l'État, tout en faisant grimper les coûts du travail. Le pouvoir d'achat est sous pression. La solution que proposent les invités consiste à augmenter les salaires bruts, alors que, pour l'intervenant, ce sont au contraire les salaires nets qui devraient augmenter. Une augmentation des salaires bruts ne répondra pas à la problématique du pouvoir d'achat: elle alimenterait le Trésor public, alors que l'État ne fait pas toujours montre de rigueur avec les moyens mis à sa disposition.

— uit een onderzoek van het Planbureau blijkt dat de energie-intensieve sectoren erin slagen hun toenemende energiekosten te compenseren en dus marge over te houden voor een reële verhoging van de lonen;

— hoe wordt de solidariteit binnen een sector of tussen sectoren gewaarborgd? Kenmerkend voor sectoronderhandelingen is dat ze zowel solidariteit als soepelheid weten te waarborgen. In sectoronderhandelingen kan vrij en breed worden onderhandeld. Hoewel het duidelijk is dat er binnen sectoren verschillen zijn, zou kunnen worden gewerkt met een sectoraal bepaalde basis en vervolgens de ondernemingen een zekere onderhandelingsvrijheid laten. Die soepelheid is waar het op aankomt; vandaar ook het belang van een indicatieve loonmarge.

IV. — REPLIEKEN

De heer Wim Van der Donckt (N-VA) merkt op dat de genodigden één van de spelers zijn in de discussies over koopkracht, de arbeidsmarkt. De standpunten van de andere spelers zullen mee in het debat worden opgenomen.

De spreker krijgt geen antwoord op een aantal van zijn vragen. Sommige antwoorden deden hem dan weer de wenkbrauwen fronsen. Zo onthoudt hij dat de genodigden de cijfers van Eurostat, OESO enzovoort in twijfel trekken in zoverre ze niet overeenkomen met hun visie.

Het lid vindt het ook opmerkelijk dat de genodigden luidkeels hun mening verkondigen met betrekking tot de fiscaliteit op de overwinsten, maar dat ze zich verschuilen achter het argument dat fiscaliteit de job van het Parlement is wanneer het gaat over het verlagen van de lasten op de arbeid.

De heer Van der Donckt besluit met de vaststelling dezelfde ambitie te hebben als de sprekers, namelijk de afschaffing van de loonnormwet. Over de redenen waarom en de manier waarop, verschillen ze wel van mening. Er moet voorkomen worden dat de indexering van de lonen een kapstok wordt om de koopkracht van de overheid te financieren en tegelijkertijd de arbeidskosten de hoogte in te jagen. De koopkracht staat onder druk. Het antwoord van de genodigden op dat probleem is hogere brutolonen, terwijl, volgens de spreker, de nettolonen net omhoog zouden moeten gaan. Met een verhoging van de brutolonen zullen ze dat niet bereiken, want daar spijs je de staatskas mee, terwijl de Staat niet altijd even nauwgezet omgaat met de middelen die hem ter beschikking worden gesteld.

En tant que partisan de l'initiative citoyenne, *M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* se félicite que les invités aient pu recueillir les signatures nécessaires pour être entendus. La Loi du 2 mai 2019 relative aux pétitions adressées à la Chambre des représentants poursuivait précisément l'objectif de donner aux citoyens extérieurs à la politique des partis l'opportunité de contester le statu quo politique et de formuler une proposition au sein Parlement. L'intervenant voit cette pétition comme la première véritable initiative citoyenne, le PVDA-PTB ayant joué un certain rôle dans une initiative antérieure.

Il ajoute que le débat ne peut s'arrêter là, vu le nombre de signatures et l'action du 20 juin 2022. Il en appelle à définir avant les vacances parlementaires l'organisation de la suite des travaux du Parlement. Il souhaite également entendre d'autres acteurs dans le débat.

L'objet de cette pétition est une question politiquement sensible, y compris au sein de la majorité; les préoccupations d'Ecolo-Groen au sujet de la loi de 1996 ne sont pas un secret. L'intervenant invite ses collègues ainsi que les employeurs à rejoindre le débat. Le génie s'est échappé de la bouteille, et si l'on peut espérer que cette loi reste en l'état, sa modification n'est plus qu'une question de temps: le débat ne va pas disparaître.

L'intervenant juge historique le fait que la N-VA encourage les syndicats à s'exprimer davantage sur la réforme fiscale. Outre le débat légitime autour de la loi sur la norme salariale, il estime que la réforme fiscale constitue une grande partie de la solution. C'est pourquoi il se réjouit que Vincent Van Peteghem, vice-premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude et de la Loterie nationale, poursuive la réforme fiscale même si elle ne fait pas l'unanimité.

Si la "concertation sociale" est citée une cinquantaine de fois dans l'accord de gouvernement, pour *M. Hans Verreyt (VB)*, la Vivaldi, en tant que gouvernement de syndicalistes, est morte.

Il se félicite que la réforme fiscale soit considérée comme la véritable solution dans les milieux syndicaux également. Il convient de veiller à ce que les travailleurs conservent davantage en salaire net.

Enfin, *M. Verreyt* réitère l'opposition du VB à un salaire minimum européen, puisque selon le parti, il appartient aux seuls États de donner forme à leurs politiques en matière de salaire et de marché du travail. Il juge en outre préférable de ne pas se tourner vers la Pologne ou le Portugal pour les salaires minimaux. Pour lui, la concertation sociale est suffisamment solide pour

Als voortrekker van het burgerinitiatief is *de heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* opgetogen dat de genodigden de nodige handtekeningen hebben kunnen verzamelen om gehoord te worden. De wet van 2 mei 2019 betreffende de bij de Kamer van volksvertegenwoordigers ingediende verzoekschriften had net tot doel dat mensen buiten partijpolitiek om de kans zouden krijgen om het politieke status quo uit te dagen en in het Parlement een voorstel te formuleren. De spreker beschouwt deze petitie als het eerste echte burgerinitiatief, aangezien de PVDA-PTB bij een eerder initiatief een zekere rol had gespeeld.

Gelet op het aantal handtekeningen en de actie van 20 juni 2022 mag het debat hier niet ophouden, meent de spreker. Hij pleit ervoor om vóór het reces te bepalen hoe het vervolg van de parlementaire werkzaamheden eruit moet zien. Hij is er ook voorstander van om andere spelers in het debat te horen.

Het onderwerp van deze petitie is een politiek gevoelig dossier, ook binnen de meerderheid. De bezorgdheden van Ecolo-Groen inzake de wet van 1996 zijn geen geheim. Het lid nodigt zijn collega's en de werkgevers uit deel uit te maken van het gesprek. De geest is uit de fles. Men kan hopen dat die wet dezelfde blijft, maar het is een kwestie van tijd voor die zal veranderen. Het debat zal niet verdwijnen.

De spreker noemt het vervolgens historisch dat de N-VA de vakbonden aanmoedigt om zich meer te laten horen rond de fiscale hervorming. Naast het legitieme debat rond de loonnormwet ligt voor hem een groot deel van de oplossing in de fiscale hervorming. Daarom is hij heel tevreden dat de vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met de Coördinatie van de fraudebestrijding en de Nationale Loterij, Vincent Van Peteghem, doorzet met de fiscale hervorming, hoewel niet iedereen daar even enthousiast over is.

Hoewel "sociaal overleg" vijftigmaal voorkomt in het regeerakkoord, is Vivaldi als vakbondsregering dood voor *de heer Hans Verreyt (VB)*.

Hij juicht toe dat ook in vakbondskringen de fiscale hervorming als de echte oplossing wordt gezien. Men moet ervoor zorgen dat de werknemers meer nettoloon overhouden.

Tot slot repliceert *de heer Verreyt* dat VB zich verzet tegen een Europees minimumloon omdat het volgens de partij een exclusieve bevoegdheid is van de Staten om hun loon- en arbeidsmarktbeleid vorm te geven. Bovendien vindt hij het beter voor minimumlonen niet naar Polen of Portugal te kijken. Het sociaal overleg is, volgens hem, sterk genoeg om tot een akkoord te

parvenir à un accord sur un salaire minimum supérieur à son niveau actuel.

Madame Sophie Thémont (PS) souligne que ce sont les travailleurs qui ont permis aux entreprises d'engranger des bénéfices importants. Il convient, dès lors, de répondre à leur demande légitime de négocier leur salaire librement.

M. Raoul Hedebouw (PVDA-PTB) considère que les partis de droite n'ont aucun contre-argument aux arguments avancés par les syndicats. Il propose de mettre en place un groupe de travail entre partis progressistes pour entamer une dynamique positive.

Mme Tania De Jonge (Open Vld) juge important de souligner que la pétition a été lancée avant le début de la crise ukrainienne, dont l'impact sur nos entreprises ne peut être sous-estimé. Outre le redressement après la crise sanitaire et l'inflation massive à laquelle nous sommes confrontés, nous nous dirigeons vers une récession économique, et il convient d'en tenir compte. Le gouvernement a pris de nombreuses mesures pour les employeurs et les travailleurs, mais elle ne juge guère judicieux de modifier aujourd'hui la loi sur la norme salariale, *a fortiori* dans le contexte de notre position concurrentielle. Elle rappelle que beaucoup d'emplois ont été perdus pendant les crises pétrolières des années 1970, précisément par défaut de compétitivité avec nos pays voisins.

Mme De Jonge plaide pour une réduction du rôle du gouvernement: une diminution des services publics peut réduire les charges pesant sur les travailleurs comme sur les employeurs.

Elle convient qu'il appartient au monde politique de mettre en œuvre une réforme fiscale, et attend avec impatience les propositions qui seront débattues à ce sujet au sein du Parlement.

Ensuite, l'intervenante demande à nouveau aux invités s'ils sont favorables à la conversion de l'indexation en cents plutôt qu'en pourcentage.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) souligne le lien entre les salaires et le financement de la sécurité sociale d'une part, et une fiscalité équitable d'autre part. Si elle est favorable à un gouvernement fort, celui-ci n'est pas *de facto* lié à une fiscalité équitable, qui implique que chaque euro doit être taxé, quelle que soit sa provenance. Ce n'est pas le cas aujourd'hui: les impôts sur les revenus du travail sont beaucoup plus élevés que sur tout autre revenu, *a fortiori* les revenus provenant des bénéfices. Une réforme fiscale s'impose dès lors pour parvenir à une fiscalité plus équitable.

komen voor een minimumloon dat hoger is dan het huidige minimumloon.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) onderstreept dat de ondernemingen grote winsten hebben kunnen boeken dankzij de werknemers. Daarom dient gehoor te worden gegeven aan hun rechtmatig verzoek om vrij over hun loon te onderhandelen.

De heer Raoul Hedebouw (PVDA-PTB) stelt dat de rechtse partijen de door de vakbonden aangehaalde argumenten geenszins weerleggen. Hij stelt voor dat de progressieve partijen een werkgroep oprichten om een positieve dynamiek op gang te brengen.

Mevrouw Tania De Jonge (Open Vld) vindt het belangrijk te erkennen dat de petitie er gekomen is voor het begin van de Oekraïne-crisis en dat de impact van die crisis op onze bedrijven niet te onderschatten is. Naast het herstel na de coronacrisis en de enorme inflatie waarmee we worden geconfronteerd, stevenen we af op een economische recessie. Daar moeten we rekening mee houden. De regering heeft heel wat maatregelen genomen voor werkgevers en werknemers. Het lijkt haar echter niet verstandig de loonnormwet nu aan te passen, vooral in het kader van onze concurrentiepositie. Ze herinnert eraan dat er tijdens de oliecrisis in de jaren '70 heel wat jobs verloren zijn gegaan, net door gebrek aan competitiviteit ten opzichte van onze buurlanden.

Het lid is voorstander van een kleinere rol voor de overheid. Minder openbare diensten kan zorgen voor minder lasten voor werknemers en een lastenverlaging voor werkgevers.

De spreekster is het ermee eens dat het de politiek toekomt een fiscale hervorming door te voeren. Het is dan ook uitkijken naar de voorstellen die in dezen in het Parlement zullen worden besproken.

Mevrouw De Jonge vraagt vervolgens opnieuw of de genodigden ervoor pleiten om de indexering in centen om te zetten in plaats van procenten.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) onderstreept de band tussen lonen en de financiering van de sociale zekerheid enerzijds en een eerlijke fiscaliteit anderzijds. Hoewel ze voorstander is van een sterke overheid, staat die los van een eerlijke fiscaliteit. Een eerlijke fiscaliteit betekent dat elke euro belast moet worden, ongeacht waar die vandaag komt. Dat is nu echter niet het geval. Nu worden de inkomsten uit arbeid veel meer belast dan alle andere inkomsten, en zeker dan inkomsten uit winsten. Een fiscale hervorming is dus vereist voor een rechtvaardiger fiscaliteit.

D'après la réponse de Mme Ulens, 65.000 travailleurs ne bénéficient pas d'une indexation. Il est donc exact que les travailleurs n'y ont pas tous droit. L'intervenante est dès lors disposée à introduire, pour les exclus du système, une proposition de loi visant à instaurer un mécanisme supplémentaire basé sur la loi sur la norme salariale, qui garantit l'indexation pour tous. Si la volonté de revoir cette loi faisait défaut, Mme Vanrobaeys en appelle du moins à son application stricte.

Cette discussion porte sur la proportion des salaires par rapport aux bénéficiaires, qui s'est réduite au cours des vingt dernières années. L'intervenante appelle les employeurs et les autres parties à rester attentifs aux implications pour la démocratie d'une nouvelle réduction de cette proportion.

Pour Mme Vanrobaeys, les chiffres montrent qu'il a été fait preuve d'une grande prudence au niveau de la norme salariale et des négociations salariales. Il est vrai que l'Europe s'embrace des suites de la guerre en Ukraine, mais tout délégué syndical sait que la réalité de son entreprise doit être prise en compte.

L'intervenante réitère son espoir de voir les esprits mûrir et de voir la réflexion sur la modification de la loi sur la norme salariale reprendre après les vacances parlementaires.

Mme Catherine Fonck (*Les Engagés*) considère que c'est par le biais de la concertation sociale que l'on trouvera les solutions les plus intelligentes, que ce soit en matière de salaire ou en matière d'emploi.

C'est au gouvernement à prendre la main et de remettre les partenaires sociaux autour de la table.

La question qui se pose est celle de l'avenir de la concertation sociale. L'intervenante reste attachée à ce que la concertation sociale reste un organe majeur pour l'avenir dans toutes ces thématiques.

Mme Fonck espère qu'il y aura des actes qui vont suivre.

La rapporteure,

Anja VANROBAEYS

La présidente,

Marie-Colline LEROY

Uit het antwoord van mevrouw Ulens blijkt dat 65.000 werknemers geen indexering genieten. Het klopt dus niet dat iedereen recht heeft op een indexering. De spreker is bereid om, voor wie geen indexering krijgt, een wetsvoorstel in te dienen dat in een suppletief mechanisme voorziet op basis van de loonnormwet, want die garandeert de indexering voor iedereen. Als er geen bereidheid is om de loonnormwet te herzien, roept ze op om die tenminste strikt toe te passen.

Deze discussie gaat over het aandeel van de lonen ten opzichte van de winsten. Dat aandeel is de laatste 20 jaar gedaald. De spreker roept de werkgevers en de andere partijen ertoe op aandachtig te blijven voor wat een verdere daling betekent voor de democratie.

Voor mevrouw Vanrobaeys tonen de cijfers aan dat er omzichtig is omgesprongen met de loonnorm en de loononderhandelingen. Het klopt dat Europa in brand staat ten gevolge van de oorlog in Oekraïne, maar elke vakbondsafgevaardigde weet dat er rekening moet worden gehouden met de realiteit van zijn bedrijf.

De spreker herhaalt te hopen dat de geesten zullen rijpen en dat de beraadslaging over de aanpassing van de loonnormwet na het zomerreces kan worden voortgezet.

Mevrouw Catherine Fonck (*Les Engagés*) stelt dat de slimste oplossingen zullen voortspuiten uit sociaal overleg, of het nu om loon of om werkgelegenheid gaat.

De regering dient aan zet te komen en de sociale partners opnieuw rond de tafel te brengen.

De toekomst van het sociaal overleg staat hier op het spel. De spreker vindt het heel belangrijk dat het sociaal overleg in de toekomst een uitermate belangrijk model voor al die vraagstukken blijft.

Mevrouw Fonck hoopt dat op de woorden daden zullen volgen.

De rapportrice,

Anja VANROBAEYS

De voorzitter,

Marie-Colline LEROY