

Sociaal Akkoord '21- '22

Verhoging van het minimumloon: belangrijke stap in de versterking van de koopkracht van de laagste lonen.

In het kort

Het minimumloon (GGMMI) wordt de **komende vijf jaar**, indexaties niet meegerekend, **bruto verhoogd met 146 euro per maand**. De cao werd ondertekend op 15 juli. (cao 43 en cao 50) Momenteel bedraagt het minimumloon 1625 euro per maand. Door fiscale aanpassingen zal deze bruto-verhoging bijna volledig netto in de portemonnee van de werknemers terecht komen. De verhoging gebeurt in drie fases, waarvan de eerste op 1 april 2022. Het minimumloon wordt dan verhoogd met 76 euro. Twee jaar later (april '24) volgt een nieuwe verhoging met 35,7 euro en opnieuw twee jaar later komt er 35,7 euro extra bij. Het minimumloon wordt zo verhoogd met ongeveer 9% op vijf jaar tijd, los van indexaties. Wanneer we rekening houden met tussentijdse indexaties zal in 2026 het minimumloon 1913 euro per maand of 11,63 euro per uur bedragen, nu bedraagt het 9,87 euro per uur.

Noteer dat het eigenlijk om een minimummaandinkomen gaat (vandaar: Gemiddeld Gewaarborgd Minimum Maandinkomen) en niet om een minimum maandloon. Op maandbasis kan het loon lager liggen maar op het einde van het jaar wordt dat gecorrigeerd.

Waarom heeft het ABVV hier zo op gehamerd?

Het minimumloon is een verwaarloosde hoeksteen van ons sociaal model. De werkgevers lagen jaren dwars. De laatste keer dat het minimumloon werd verhoogd, buiten de normaal voorziene indexatie om, was in 2008. Het minimumloon **verloor de afgelopen jaren aan waarde ten opzichte van de andere lonen**. Er zijn nog steeds zestigduizend mensen die aan het minimumloon werken. Een verhoging van het minimumloon met 10% zorgt voor een belangrijke **koopkrachtverbetering voor ongeveer 140.000 werknemers**. Bovendien zet een verhoging van de laagste lonen, opwaartse druk op de andere lonen. De reeks verhogingen die nu werden beslist is een belangrijke overwinning in onze *fight for 14* (minstens 14 euro per uur of 2300 euro per maand is nodig om vandaag echt te leven, in plaats van te overleven) , maar daar eindigt onze strijd natuurlijk niet.

Wat is er beslist?

Wat is de stand van zaken nu?

Het **minimumloon** nu voor werknemers **zonder werkervaring**¹ in de onderneming.

Bruto	1625,7 euro/maand	9,87 euro/uur
Netto ²	1554 euro/maand	9,44 euro/uur

Er komt een verhoging in drie fases, daarbij worden de drie bestaande categorieën (zie voetnoot 1 geharmoniseerd):

¹ Voor werknemers met 6 maanden anciënniteit: 1668,7; 12 maanden anciënniteit: 1688,03

² Referentie: alleenstaand zonder kinderen

- **Fase 1:** verhoging met 76,28 euro bruto per maand op 1 april 2022 (+4,6%)

Noteer dat een indexatie van het minimumloon voorzien is in november/december van dit jaar. De basis waarop 76 euro verhoging moet worden toegepast, is bovenstaand bedrag + 2%.

Minimumloon voor alle categorieën op 1 april 2022:

Bruto	1734,5 euro/maand	10,53 euro/uur
Netto	1614 euro/maand	9,80 euro/uur

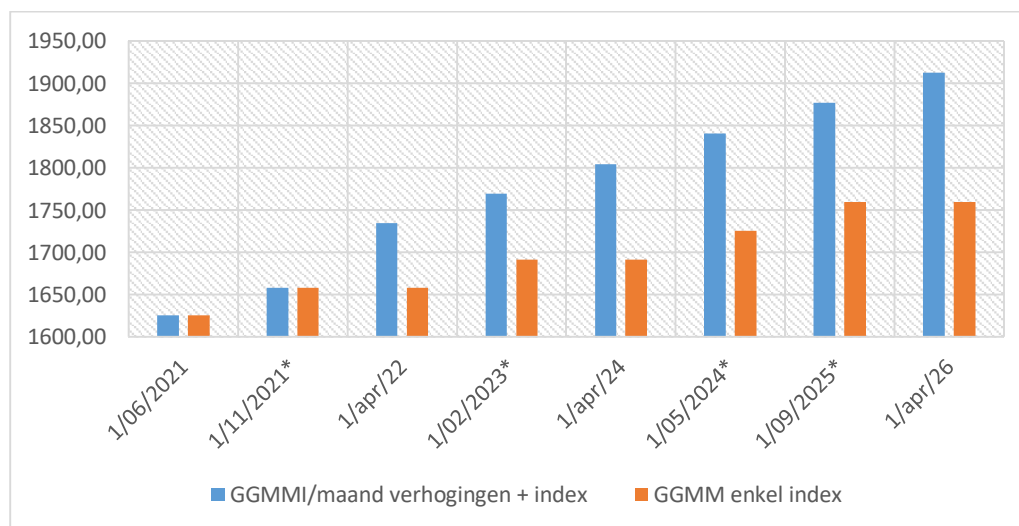
- **Fase 2 en 3:** bruto verhoging van het minimumloon met 35,7 euro op 1/4/2024 en 1/4/2026. Beide verhogingen moeten door een aanpassing van de fiscaliteit twee maal 50 euro netto opleveren.

Totale (fase 1 + 2 + 3) verhoging minimumloon, uitgezonderd indexatie:

- bruto 147,7 euro (+9%)
- netto 145 euro (+9,2%)

Wat is het traject als we indexatie meerekenen?

Rekening houdend met een jaarinflatie van 1,5% evolueert het GGMMI naar **1913 euro in 2026**, zonder bijkomende verhogingen zoals voorzien in het akkoord, dus enkel indexaties, bedraagt het GGMI slechts 1760 euro in 2026.



	1/06/2021	1/11/2021*	1/apr/22	1/02/2023*	1/apr/24	1/05/2024*	1/09/2025*	1/apr/26
GGMMI/m	1625,72	1658,23	1734,51	1769,20	1804,90	1841,00	1877,82	1913,52
GGMMI/u	9,87	10,07	10,53	10,74	10,97	11,19	11,41	11,63

*indexatie

Niet enkel het minimumloon gaat omhoog

Een verhoging van het minimumloon heeft **breder, positieve effecten op het arbeidsinkomen**.

De brutolonen lager dan 2.611 euro ontvangen een **sociale werkbonus**. Wat is dat?

- De sociale werkbonus is een korting op de persoonlijk te betalen bijdragen aan de sociale zekerheid. Normaal bedragen de persoonlijke bijdragen 13,07% op het brutoloon.
- De sociale werkbonus zorgt voor een korting (hoe lager je loon, hoe hoger de werkbonus en uitdovend op 2.611 euro) op deze bijdragen.

Wat verandert er?

- Het punt waarop de sociale werkbonus maximaal wordt toegepast is afhankelijk van de hoogte van het minimumloon (GGMMI). **Een verhoging van het GGMMI zorgt dus voor een hogere korting op de bijdragen voor alle lonen die zich tussen het minimumloon en 2.611 euro bevinden.**

Dit betekent extra koopkracht voor alle lage lonen door een hogere sociale werkbonus.

Bovendien ontvangen deze lonen niet enkel een sociale werkbonus, maar ook een **fiscale werkbonus**, een korting op de personenbelasting. De fiscale werkbonus is een percentage (33%) van de sociale werkbonus, dus door deze koppeling wordt de fiscale werkbonus eveneens versterkt.

Extra koopkracht voor de laagste lonen vanaf 2024

De bruto verhogingen van het minimumloon in 2024 en 2026 van twee maal **35,7 euro**, zullen moeten leiden tot een netto koopkrachtverhoging van telkens 50 euro. Daarom zullen aanpassingen in de personenbelasting gebeuren. Deze zal in zulke mate worden aangepast dat een bruto verhoging van het minimumloon een netto opbrengst van 50 euro betekent op het loonbriefje. De exacte wijze waarop dit zal gebeuren, moet nog uitgewerkt worden.

Compensatiemechanisme voor werkgevers

Comform het sociaal akkoord van 25 juni werd gezocht naar methodes om de meerkost voor werkgevers te compenseren. De globale meerkost voor de werkgevers wordt jaarlijks (fase 1) geraamd op 15,3 miljoen euro. Om deze kostprijs te compenseren werd gekozen voor de invoering van een zeer lage loongrens. Werkgevers zullen vanaf 1 april '22 op lonen onder 1850 euro per maand een bijkomende vermindering op de werkgeversbijdragen aan de RSZ krijgen.

In fase 2 en 3 nemen de werkgevers de meerkost voor hun rekening tot op de hoogte van de loonmarge voor die periode. De kostprijs boven de marge wordt op dezelfde manier gecompenseerd als in fase 1.

Hoewel de zeer lage loongrens wordt geïndexeerd, zal dit voordeel voor de werkgevers na verloop van tijd uitdoven, aangezien in principe ook de lagere lonen sneller stijgen dan indexaties (onder meer door sectorale verhogingen in het kader van interprofessionele akkoorden). Er is afgesproken dat de minder-inkomsten voor de SZ volledig gecompenseerd moeten worden via alternatieve inkomsten.