

**WERKGELEGENHEID EN
CONCURRENTIEVERMOGEN**
CRB 2023-2925

**20 dec.
2023**

ADVIES

**Advies betreffende de aanbevelingen van het Comité
voor Vakbondsvrijheid van de Internationale
Arbeidsorganisatie aan de Belgische regering inzake
de wet van 96**



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles
T 02 233 88 11
E mail@ccecrb.fgov.be
www.ccecrb.fgov.be

Inbehandeling

Bij brief van 21 september 2023 heeft de heer Pierre-Yves Dermagne, minister van Economie en Werk, aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een (hierbij als bijlage toegevoegde) adviesvraag voorgelegd over de aanbevelingen die aan de Belgische regering werden gericht door het Comité voor de Syndicale Vrijheid van de Internationale Arbeidsorganisatie naar aanleiding van de neerlegging van een klacht van het ACV, het ABVV en het ACLVB met betrekking tot de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Het ontwerpadvies werd op 20 december 2023 voorgelegd aan de gemeenschappelijke plenaire vergadering van de Raden, die het heeft goedgekeurd onder het voorzitterschap van de heer Bayenet, voorzitter van de CRB.

1 Ontwerpstandpunt werkgeversbank

1.1 Inleiding

Minister Pierre-Yves Dermagne heeft de sociale partners die zijn vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) op 21 september 2023 per brief om advies gevraagd over de gevolgen van de aanbeveling van de IAO voor de wet van 1996 en over de wijze waarop moet worden omgegaan met de daarin geuite kritiek.

Ter herinnering: In november 2022 gaf het Comité voor Vakbondsvrijheid van de IAO, in zijn 400e verslag, kritiek op de wet van 1996 inzake de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en op de werking ervan, en deed de volgende aanbeveling:

“Het Comité verzoekt de regering om, in volledig overleg met de sociale partners, de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners vrij kunnen beslissen over de criteria waarop zij hun onderhandelingen over de loonontwikkeling op intersectoraal niveau en over de resultaten van die onderhandelingen baseren. Het Comité verzoekt de regering om het op de hoogte te houden van de evolutie van de situatie.”

De representatieve werkgeversorganisaties (VBO, UNIZO UCM en Agrofront) namen het gemeenschappelijke standpunt aan dat op de volgende pagina's wordt toegelicht. Ze zijn het, globaal genomen, niet eens met de algemene opmerking van de IAO dat de sociale partners niet vrij kunnen onderhandelen over loonsverhogingen.

Daarentegen erkennen de representatieve werkgeversorganisaties dat die onderhandelingsvrijheid in België enerzijds wordt beperkt door de automatische loonindexeringen en de baremieke verhogingen, die worden gewaarborgd door de wet van 1996 (en waarover dus niet kan worden onderhandeld) en anderzijds, als antwoord op die automatische indexeringen, door de toepassing van een maximaal beschikbare marge voor reële loonstijgingen die er moet voor zorgen dat het concurrentievermogen van onze ondernemingen niet verslechtert ten opzichte van de ondernemingen in onze drie buurlanden.

De representatieve werkgeversorganisaties zijn van mening dat in België alle automatismen in de loonvorming (indexeringen en loonschalen) en alle wettelijke mechanismen die daar een tegengewicht voor vormen (wet van 1996) een samenhangend geheel vormen. Een vermindering van de bescherming van ons concurrentievermogen die de wet van 1996 biedt, zou dus moeten gepaard gaan met een opheffing van het volledige systeem zodat loonsverhogingen dan volledig vrij zouden kunnen worden onderhandeld tussen de Belgische sociale partners.

Dit standpunt van de representatieve werkgeversorganisaties bestaat uit in totaal vijf punten. Onder punt 2 bieden we een kort historisch overzicht van de loonvorming in België om de noodzaak en de grondslagen van de wet van 1996 te kunnen begrijpen. Onder punt 3 lichten we het mechanisme van de wet van 1996 nog eens in het kort toe en onder punt 4 geven we aan welke verbeteringen in 2017 zijn aangebracht bij de herziening van de wet van 1996. Tot slot formuleren we onder punt 5 enkele conclusies.

1.2 Een kort historisch overzicht van de loonvorming om de wet van 1996 te begrijpen

De onderhandelingen over de loonontwikkeling spelen zich in België zowel af op interprofessioneel niveau, sectoraal niveau als ondernemingsniveau.

Een bijzonder element is daarbij dat in de naoorlogse economische bloeiperiode (jaren 50 en 60) bijna alle economische sectoren cao's hebben gesloten die voorzien in een automatische aanpassing van de lonen aan de stijging van de levensduurte. Die automatische loonindexering kent in elke sector een andere vorm. Sommige sectoren indexeren met 2% zodra een bepaalde drempel van de afgevlakte gezondheidsindex is overschreden. Andere sectoren indexeren op een vast moment van het jaar op basis van de jaarlijkse stijging van de afgevlakte gezondheidsindex (bv. juni of december). Nog andere sectoren indexeren met regelmatige tussenpozen van twee, drie of zes maanden.

Dat systeem van automatische loonindexering dat is gekoppeld aan de evolutie van de levensduurte bestaat nu alleen nog in België. In het Groothertogdom Luxemburg is het systeem van automatische indexering dat is gekoppeld aan de evolutie van de levensduurte niet langer volledig omdat het sinds 2022 werd geplafonneerd, en ook in Cyprus is de indexering slechts gedeeltelijk omdat sinds 2018 slechts de helft van de inflatie automatisch wordt doorberekend in de lonen. Ten slotte is de automatische indexering in Malta, Frankrijk en Slovenië alleen van toepassing op minimumlonen en sociale minima. In Denemarken, Nederland en Frankrijk werden de systemen voor de automatische indexering van alle lonen afgeschaft in 1982-1983 en in Italië in 1993.

In België is er, naast die automatische loonindexering in functie van de levensduurte, in de jaren 60, 70 en 80 ook een ander soort automatisme vastgelegd in sectorale cao's: de loonsverhogingen in functie van de carrière duur van de werknemers, de zogenaamde 'baremieke verhogingen'. Die systemen verschillen eveneens van sector tot sector en zijn vooral van toepassing op de bedienden en minder op de arbeiders (zolang die twee categorieën nog bestonden).

Die mechanismen voor automatische loonsverhogingen (waarover de facto dus niet te onderhandelen valt en waarvoor ook geen mogelijkheid tot opting-out bestaat), hebben de Belgische bedrijven vanaf de eerste olieschok in 1973 en bij elke

daaropvolgende aanbodschock, in grote competitiviteitsproblemen gebracht, in bepaalde gevallen nog versterkt door moeilijk in te nemen loon-prijsspiralen.

Om dat structurele probleem enigszins te beheersen, zijn al sinds eind jaren 70, in '89 en tenslotte ook in '96, wetten ingevoerd om de competitiviteit van de Belgische bedrijven in stand te helpen houden, ondanks die automatische loonsverhogingsmechanismen.

Die wetten vormden dus steeds een tegengewicht tegen de bestaande automatiseringen en voorzagen in een of andere normering in functie van de loonontwikkeling in de buurlanden. Die norm was min of meer bindend voor interprofessionele loononderhandelingen, maar kon in periodes met hoge inflatie ook niet verhinderen dat het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen steeds opnieuw werd aangetast door de afgesproken indexeringsmechanismen.

1.3 De wet van 1996: een evenwicht tussen automatische indexering (wettelijke verankering) en het behoud van het concurrentievermogen

In 1996, in de aanloop naar de toetreding tot de Europese Monetaire Unie en tegen de achtergrond van een loonontsporing die het concurrentievermogen van de Belgische bedrijven¹ ondermijnde en de werkgelegenheid aantastte, werd een nieuwe wet op het concurrentievermogen ingevoerd.

Die wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, voerde onder andere een maximummarge in voor de loonstijgingen tijdens de tweejaarlijkse onderhandelingen over een interprofessioneel akkoord. Die marge, die betrekking had op de nominale loonkosten per gewerkt uur, werd vastgesteld op grond van de **verwachte loonkostenontwikkelingen** bij de drie belangrijkste handelspartners Duitsland, Frankrijk en Nederland (OESO-vooruitzichten), eventueel gecorrigeerd voor ontsporingen tijdens de voorbije twee jaren.

¹ Op dat moment had België al een absolute loonkostenhandicap van 17,2% ten opzichte van zijn drie buurlanden. Die handicap moest afzonderlijk worden weggewerkt door het verlagen van de socialezekerheidsbijdragen voor werkgevers. Die verlagingen waren echter nooit voldoende om de absolute handicap aanzienlijk te verminderen.

De loonnorm moest volgens de nieuwe wet echter ook minstens de verwachte indexeringen bevatten (volgens de verwachtingen van het Federaal Planbureau). De aanvankelijk enkel in cao's afgesproken indexeringen zijn sindsdien dus ook **wettelijk verankerd**, wat een aanzienlijke beknotting betekende van de (neerwaartse) onderhandelingsvrijheid voor de bedrijven en de sectoren. **Als tegengewicht daarvoor werd er echter voorzien in een zekere inperking van de (opwaartse) onderhandelingsvrijheid voor de werknemers via de hierboven beschreven loonnorm.**

In de praktijk werden die minimale loonkostenontwikkelingen dus bepaald door de ('altijd gewaarborgde') indexeringen en baremieke verhogingen. Als tegengewicht werd de maximale ontwikkeling van de reële loonstijgingen (boven op de indexering) beperkt tot tussen 0% en een maximale marge, bepaald door de hierboven beschreven berekeningen.

Belangrijk om aan te stippen is dat de indexering in de wet van 1996 **steeds** was gegarandeerd, **ook indien daardoor de loonnorm werd overschreden**² (art. 6, §2). Iets wat zich met name voordeed als de **indexeringen achteraf (veel) hoger bleken dan verwacht**.

De bescherming van de koopkracht van de werknemers (en dus de inperking van de neerwaartse onderhandelingsvrijheid van de werkgevers) primeerde dus op de bescherming van het concurrentievermogen van de werkgevers via de loonnorm.

Dat aspect, samen met de meestal onderschatte indexeringen in België en overschatte loonstijgingen in de drie buurlanden³, maakte dat de wet van 1996 niet kon verhinderen dat de Belgische loonstijgingen in de periode 2005-2015 opnieuw aanzienlijk sneller stegen dan in de drie buurlanden.

² Nota NBB: 'Overzicht van de loonindexering in België en in Europa'

³ Zie in dat verband advies 2.224 van de NAR en de CRB van 29 juni 2021.

1.4 De aanpassing van de wet van 1996 in 2017: een betere bescherming van het concurrentievermogen, maar ook een nog sterkere verankering van de automatische mechanismen (loonindexering en baremieke verhogingen)

Eerst en vooral willen we eraan herinneren dat in de herziening van de wet van 1996 in 2017 de garantie op loonindexeringen en baremieke verhogingen meermaals bevestigd wordt. De inperking van de (neerwaartse) onderhandelingsvrijheid van de werkgevers werd dus bevestigd en nog sterker verankerd.

Om de in het verleden waargenomen loonontsporingen te voorkomen, werden bij de herziening van de wet van 1996 in 2017 bovendien twee beschermingsmechanismen toegevoegd aan de berekening van de maximaal beschikbare marge die de CRB in zijn technisch verslag moet vaststellen, namelijk een preventief mechanisme en een correctiemechanisme. Dat eerste mechanisme betreft de toepassing van een veiligheidsmarge om voorspellingsfouten *ex ante* te voorkomen. Het tweede mechanisme betreft de toepassing van een automatische correctie *ex post* in het geval van in het verleden waargenomen ontsporingen (ten opzichte van 1996). Het is immers verstandiger en sociaal beter gerechtvaardigd om vooraf, uit voorzichtigheidsoverwegingen, een bepaalde loonstijging niet te geven, dan die achteraf te moeten terugnemen.

We wijzen erop dat die twee mechanismen zijn bedacht en ontworpen om zowel ondernemingen als werknemers te beschermen, aangezien ze symmetrisch werken. Als de lonen in België sneller stijgen dan in de drie buurlanden, zorgen die mechanismen er namelijk voor dat de situatie sneller gecorrigeerd kan worden en langdurige ontsporingen met ernstige gevolgen voor het concurrentievermogen van de ondernemingen en voor de werkgelegenheid kunnen worden vermeden.

Als, daarentegen, de lonen in België minder snel stijgen dan in de drie buurlanden, zorgen die mechanismen ervoor dat opnieuw kan worden onderhandeld over, enerzijds, het ongebruikte deel van de veiligheidsmarge dat automatisch naar de onderhandelingstafel terugkeert, en anderzijds, zodra de historische loonkostenhandicap is weggewerkt, de negatieve loonkostenhandicap ten opzichte van 1996 (met andere woorden, de onderhandelingsmarge voor loonstijgingen die ontstaat doordat de lonen in België trager zouden zijn gestegen dan in de drie buurlanden).

Dat bewijst eens te meer dat, onder normale economische omstandigheden (dus zonder een energiecrisis die de inflatie en indexeringen doet exploderen), de wet, in zijn herziene versie van 2017, helemaal niet belet dat er collectieve loononderhandelingen plaatsvinden.

1.5 Conclusie: het Belgische loonvormingsmodel beperkt tijdens inflatiecrisisen zowel de onderhandelingsvrijheid van de werkgevers als die van werknemers op een evenwichtige en billijke wijze. In normale omstandigheden is de onderhandelingsvrijheid geenszins bedreigd.

1.5.1 Tijdens inflatiecrisisen

De conclusie is dan ook dat als de wet van 1996 in bepaalde, tijdelijke en uitzonderlijke crisismomstandigheden (bv. een sterke opstoot van de energieprijzen) strikte beperkingen voorziet op de opwaartse onderhandelingsvrijheid van de werknemersorganisaties, dit dan enkel een **noodzakelijk tegengewicht vormt voor de wettelijk verankerde, automatische loonsverhogingsmechanismen die de neerwaartse onderhandelingsvrijheid van de werkgevers in België fundamenteel beknotten én hun competitiviteit in die crisisperiodes sterk aantasten.**

Daarbij mag niet uit het oog worden verloren dat de koopkracht van de Belgische gezinnen in dit soort inflatiecrisisen veel beter beschermd is dan in de ons omringende landen. Het reëel beschikbaar inkomen van de gezinnen is blijven stijgen in de periode 2022-2023. De altijd gegarandeerde en automatische loonindexatie, die de loonkosten per uur tussen eind '21 en midden '23 met 15 à 16% hebben doen stijgen, spelen daarin een hoofdrol.

Maar uiteindelijk moeten werkgevers dat allemaal zien te betalen boven op de stijgingen van energie-, grondstoffen- en transportkosten waarmee ze natuurlijk ook zelf geconfronteerd worden. Dat heeft ook de competitiviteit en de rentabiliteit van de ondernemingen hevig onder druk gezet. Volgens de CRB en de NBB zouden de loonkosten per werknemer in 2022-2023 bijna 4% sneller zijn gestegen dan in onze buurlanden. Het bruto-exploitatie-overschot van de bedrijven is ook al vijf opeenvolgende kwartalen aan het dalen.

In die omstandigheden deden de werkgeversfederaties in de loop van 2022 en 2023 verschillende oproepen tot tripartiet overleg (een mogelijkheid die ook expliciet wordt voorzien in de wet van 1996). Die oproepen bleven echter onbeantwoord.

1.5.2 Normale economische omstandigheden

In normale economische omstandigheden (zonder grote energieschok en met dus vanuit competitiviteitsoogpunt 'meer haalbare' verplichte indexeringen) is de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners binnen de huidige wettelijke context geenszins bedreigd.

Er bestaat dan immers enkel een kader waarbinnen de sociale partners in alle vrijheid de reële loonstijging op intersectoraal niveau kunnen vastleggen tussen 0% en de maximale marge voor loonkostenontwikkeling.

Dat is trouwens zowel in 2017-2018 (1,1% onderhandelde reële loonstijging bovenop 3,2% verplichte indexering) als in 2019-2020 (1,1% onderhandelde reële loonstijging bovenop 2,9% verplichte indexering) uitstekend verlopen. In 2021-2022 en 2023-2024 is de regering dan wel via een KB moeten tussenkomen omdat geen sociaal akkoord mogelijk was over een reële loonsverhoging van resp. 0,4% en 0,0%, bovenop indexeringen van resp. 6,3% en ongeveer 10%.

We mogen daarbij ook niet vergeten dat:

- het uitzonderlijk is dat vrije loononderhandelingen worden beperkt, aangezien:
 - dat enkel kan wanneer het strikt noodzakelijk is (behoud van concurrentievermogen en werkgelegenheid);
 - dergelijke beperkingen tijdelijk zijn (uitzonderlijke maatregelen, nooit bedoeld om de loonontwikkeling langer dan twee jaar te reguleren);
 - dergelijke beperkingen gepaard gaan met passende waarborgen om de levensstandaard van werknemers te beschermen (zie hierboven).
- de regering slechts aanvullend optreedt. Alleen bij gebrek aan een sociaal akkoord moet de regering het nationale belang beschermen door het concurrentievermogen van ondernemingen te waarborgen via koninklijke besluiten.

- de door de wet van 1996 ingevoerde procedure respecteert dus in elke fase de sociale dialoog en de autonomie van de collectieve onderhandelingen.

1.5.3 Mogelijke pistes voor de toekomst

Zoals we hebben aangetoond is het huidige wettelijke kader een delicaat, maar billijk evenwicht tussen elementen die in specifieke crisismoments (een inflatie-ontsporing gegenereerd door een externe schok) zowel de (neerwaartse) onderhandelingsvrijheid van de werkgevers als de (opwaartse) onderhandelingsvrijheid van de werknemers inperken.

In normale economische omstandigheden is de onderhandelingsvrijheid geenszins bedreigd, alleen begrensd tussen 0% en een maximale marge om ook het concurrentievermogen en de jobcreatie te vrijwaren.

De patronale bank zou er echter geen bezwaar tegen hebben dat zowel de wettelijk verankerde, automatische loonsverhogingsmechanismen (indexeringen en baremieke verhogingen) en de wet van 1996 zouden worden opgeheven. Dan zouden de sociale partners zoals in de buurlanden en de rest van Europa elke twee jaar op verantwoorde wijze kunnen onderhandelen over het totale loonstijgingspakket (koopkrachtcompensatie + reële stijging).

Minstens moet de automatische loonindexering (die de onderhandelingsvrijheid van de werkgevers inperkt) dringend hervormd worden om de nefaste impact ervan op de competitiviteit te verzachten. In een NBB-studie van 28 juni 2012⁴, worden op p. 11 en 12 een aantal pistes voorgesteld:

- Transmissie van de index naar de inkomens nog wat meer vertragen door een sterkere afvlakking of grotere trappen
- Indexeren op basis van de bbp-deflator
- Steeds met een percentage indexeren dat de ECB zich als doelstelling stelt (lager dan en dicht bij 2% per jaar)

⁴ NBB, 28/6/2012, 'Indexering in België: Omvang, aard en gevolgen voor de economie en mogelijke alternatieven'

- All-in-akkoorden waarbij de maximale nominale loonstijging (inclusief verwachte indexering) wordt vastgelegd en er dus grotere zekerheid is voor de werkgevers over het precieze niveau van de kostenstijgingen
- Indexeren in centen i.p.v. procenten (vanaf een bepaald loonniveau): bv. een indexering in procenten tot het mediane loonniveau (bv. 3.500 euro) en daarboven enkel een indexering in centen (bv. $2\% * 3.500 \text{ euro} = 70 \text{ euro}$)
- De dekking van de gezondheidsindex verder beperken, bv. door de uitsluiting van alle energiedragers. De energiecrisis toont immers pijnlijk aan dat de factuur van geïmporteerde energie-inflatie twee keer verhaald wordt op Belgische ondernemingen, namelijk via duurdere productie/dienstverlening en permanent hogere loonkosten. In het licht van de klimaattransitie en de afbouw van fossiele brandstoffen stellen we grote vraagtekens bij het effect van prijsstijgingen van energieproducten zoals aardgas, huisbrandolie (mazout) en hout op loonindexatie. Die horen wat ons betreft niet meer thuis in de korf van goederen op basis waarvan indexatie gebeurt. Een duurzaamheidsindex i.p.v. een gezondheidsindex die naast alcohol, tabak, benzine en diesel ook geen rekening houdt met prijsevoluties van bovenvermelde fossiele brandstoffen dringt zich op.

1.6 Onaanvaardbaar eenzijdige procedure

Tot slot willen we benadrukken dat de binnen de IAO toegepaste procedure duidelijk onrechtvaardig was: op geen enkel moment kon een lid van de werkgeversbank zijn argumenten binnen het Comité voor Vakbondsvrijheid van de IAO schriftelijk of mondeling uiteenzetten. De klacht van de vakbonden en het antwoord van de Belgische regering heeft het Comité daarentegen uitvoerig bestudeerd...

2 Standpunt van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen

2.1 Wat de inbehandelingneming betreft

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen hebben nota genomen van de adviesvraag van minister Dermagne aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de aanbevelingen die het Comité voor de Syndicale Vrijheid van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft geformuleerd m.b.t. de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen stellen vast dat de minister in zijn adviesvraag de aanbeveling van het Comité aan de regering beklemtoont om (vert.) *“in volledig overleg met de sociale partners de nodige stappen te ondernemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners vrij de criteria kunnen bepalen waarop zij hun onderhandelingen over loonsverhogingen op intersectoraal niveau baseren, en de resultaten van die onderhandelingen”*.

Gelet op deze beklemtoning door de minister achten de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen het nuttig de context in herinnering te brengen waarin de omstreden aanpassingen aan de wet van 1996 in 2017 werden doorgevoerd:

- De toenmalige regering beperkte zich ertoe de sociale partners in te lichten over de wijziging van de wet van 1996. Er vond geen enkele formele raadpleging plaats via de Nationale Arbeidsraad, noch via de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.
- Enerzijds moet worden opgemerkt dat het feit dat de sociale partners werden geïnformeerd over een wet die de collectieve onderhandelingen omkadert, niet mag worden ingeroepen om de belemmering van de collectieve onderhandelingen door die wet te rechtvaardigen.
- Anderzijds moet worden beklemtoond dat deze informering van de sociale partners plaatsvond in november 2016, net op het moment waarop de sociale partners moesten onderhandelen over de loonmarge voor de jaren 2017-2018 en over het interprofessioneel akkoord (IPA) 2017-2018. Deze informering heeft de sfeer van de onderhandelingen fors aangetast.

- De sociale partners konden natuurlijk geen consensus bereiken over deze wetgevende wijzigingen en waren dan ook niet in staat een gunstig advies uit te brengen. De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen stelden zich zeer kritisch op tegenover de regeringsplannen. Tegen het advies van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen in, besliste de regering om door te gaan met haar plannen tot wijziging van de wet van 1996, en nam ze op 19 maart 2017 een wijzigingswet aan.
- Opgemerkt moet worden dat de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen het afsluiten van het IPA 2017-2018 (dat naast de loonbepalingen ook andere belangrijke sociale bepalingen bevatte) afhankelijk hadden gemaakt van een parlementaire stemming over de wijzigingswet. Om die reden werd het IPA 2017-2018 gesloten op 21 maart 2017, twee dagen na de stemming over de omstreden wet in het parlement.

Deze contextualisering toont de nefaste invloed aan die de wet van 2017 tot wijziging van de wet van 1996 zelfs al voor de goedkeuring ervan heeft gespeeld, alsook de onevenwichtigheid die ze heeft gecreëerd in het proces van collectieve onderhandelingen.

Ze doet er ook aan herinneren dat de bepalingen tot wijziging van de wet van 1996 door de regering eenzijdig werden ingevoerd. Van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen kan bijgevolg niet redelijkerwijs worden verwacht dat zij met de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen moeten onderhandelen om bepalingen die eenzijdig door de regering zijn ingevoerd ten gunste van de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen en die in strijd blijken te zijn met IAO-Verdrag 98, weer conform te maken. Er zou in de onderhandelingen een duidelijk gebrek aan evenwicht zijn.

Het is de verantwoordelijkheid van de regering om toe te zien op de naleving van haar internationale verbintenissen. Zoals we zullen zien bij lezing van de conclusies van het Comité voor de Syndicale Vrijheid in de zaak nr. 3415, is nu vastgesteld dat de wet van 1996 in strijd is met IAO-Verdrag nr. 98, omdat ze (vert.) "*een significante*

beperking vormt van de capaciteit van de sociale partners om autonoom te onderhandelen over de ontwikkeling van het niveau van de lonen in de privésector"⁵.

Verdrag nr. 98 is een grondverdrag van de IAO dat in 1953 door België werd geratificeerd. Gelet op de diametraal tegengestelde standpunten van de sociale partners en op de eenzijdige inmenging van de regering in 2017, komt het nu aan de huidige regering toe een hervorming van de wet van 1996 door te voeren, opdat deze in overeenstemming is met IAO-Verdrag 98.

2.2 Wat de grond betreft

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen toonden zich verheugd over de beslissing van het Comité voor de Syndicale Vrijheid in zaak nr. 3415 die door de tripartiete belanghebbenden (werknemers, werkgevers en regeringen) werd bekrachtigd tijdens de Raad van Bestuur van de Internationale Arbeidsorganisatie van november 2022⁶ naar aanleiding van de indiening van een klacht door de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen tegen de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, zoals die werd gewijzigd door de wet van 19 maart 2017.

Het Comité voor de Syndicale Vrijheid heeft meteen opgemerkt, na te hebben herinnerd aan de opmerkingen die enerzijds door de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen en anderzijds door de regering werden geformuleerd, dat (vert.) *"hoewel het aldus beschreven mechanisme deel uitmaakt van een gevestigde praktijk van intersectorale loononderhandelingen, waarvan de resultaten vervolgens worden toegepast op de verschillende onderhandelingsniveaus in het land, **de hervorming van 2017 sommige aspecten ervan significant heeft gewijzigd**"* (wij onderstrepen). Voorts merkt het op dat (vert.) *"de regering het bestaan van beperkingen aan de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners op het vlak van ontwikkeling van de lonen erkent, meer bepaald wegens de verplichting om de maximale marge na te leven die bij het begin van het proces wordt berekend door het secretariaat van de CRB"*.

Na eraan te hebben herinnerd (vert.) *"dat krachtens de geldende wetgeving de sociale partners geen loonnorm mogen overeenkomen die voorziet in een stijging die hoger is dan de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling die vooraf is vastgesteld*

⁵ 400e verslag van het Comité voor de Syndicale Vrijheid, zaak nr. 3415, p. 51, §146

⁶ 400e verslag van het Comité voor de Syndicale Vrijheid, zaak nr. 3415, pp. 40 e.v.

door het technisch secretariaat van de CRB, die op haar beurt zelf is berekend op basis van criteria die limitatief in de wet zijn opgesomd”, merkt het Comité op dat (vert.) “de beschreven elementen wijzen op het bestaan van een significante beperking van de capaciteit van de sociale partners om autonoom te onderhandelen over de ontwikkeling van het niveau van de lonen in de privésector” (wij onderstrepen).

Het Comité voor de Syndicale Vrijheid benadrukt voorts (vert.) “dat het van oordeel is dat de eenzijdig door de overheid genomen maatregelen om de reikwijdte van de onderhandelbare onderwerpen te beperken vaak onverenigbaar zijn met Verdrag nr. 98; tripartiete besprekingen die gericht zijn op het op vrijwillige basis opstellen van de richtsnoeren voor collectieve onderhandelingen zijn een bijzonder geschikte methode om dit te verhelpen” (wij onderstrepen).

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen vchten ook het permanente karakter van de beperking van hun vrijheid om collectief te onderhandelen aan. In haar aan het Comité voorgelegde opmerkingen beweerde de regering dat het mechanisme van de wet van 1996 niet permanent van aard was, aangezien de loonnorm slechts voor een periode van twee jaar van toepassing was. Het Comité voor de Syndicale Vrijheid antwoordt echter op deze bewering van de regering door te stellen dat (vert.) “*hoewel de loonnorm die om de twee jaar wordt vastgesteld per definitie niet permanent is, het mechanisme dat wordt gebruikt om deze norm vast te stellen en waartegen de onderhavige klacht is gericht, daarentegen wel permanent in de tijd van toepassing is in zoverre het, krachtens de geldende wetgeving, voor onbepaalde duur de opeenvolgende oefeningen voor de vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling regelt*”.

Het Comité herinnert er vervolgens aan “dat het heeft geoordeeld dat, indien een regering uit hoofde van een stabilisatiebeleid van mening is dat de loonvoet niet vrij kan worden vastgesteld door middel van collectieve onderhandelingen, een dergelijke beperking zou moeten worden toegepast als een uitzonderlijke maatregel, die zich beperkt tot wat onontbeerlijk is, niet langer zou mogen gelden dan een redelijke periode en gepaard zou moeten gaan met passende waarborgen ter bescherming van de levensstandaard van de werknemers”.

Het Comité voor de Syndicale Vrijheid had ook nota genomen van de opmerking van de regering dat een aantal in artikel 10 van de wet van 1996 opgesomde elementen niet mee in aanmerking worden genomen voor de berekening van de loonkosten.

Op het moment van de neerlegging van de klacht bij het Comité voor de Syndicale Vrijheid ging het om de volgende elementen:

- de winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet;
- de verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten;
- de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, worden toegekend;
- de bijdragen gestort in het kader van de pensioenstelsels die voldoen aan de voorwaarden bedoeld door de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen;
- de eenmalige innovatiepremies bedoeld in artikel 28 van de wet van 3 juli 2005; en
- de coronapremie voor tijdelijke koopkrachtondersteuning van de werknemers voor een maximumbedrag van 500 euro die is opgenomen in het KB van 21 juli 2021.

Dit laatste element (de coronapremie) was door de regering ingevoerd om een mouw te passen aan de zeer beperkte loonmarge die bij koninklijk besluit was vastgelegd op 0,4% voor de periode 2021-2022⁷.

Intussen achtte de regering het, in antwoord op de energiecrisis en op de economische crisis als gevolg van de Russische agressie in Oekraïne, noodzakelijk eenzijdig de onderhandeling over een koopkrachtpremie toe te staan om een mouw te passen aan de loonmarge die bij koninklijk besluit op nul werd vastgelegd voor de periode 2023-2024⁸.

Aldus toont de regering de incoherentie van het mechanisme van de wet van 1996 aan. Terwijl de toepassing van de wet van 1996 tot gevolg heeft dat de loonmarges

⁷ Koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van de artikelen 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

⁸ Koninklijk besluit van 13 mei 2023 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

op nul of op een extreem laag niveau worden vastgesteld, beslist de regering immers eenzijdig, willekeurig, ad hoc en tijdelijk dat er in werkelijkheid wel mogelijke ruimte is voor onderhandeling, waarvan zij zelf de reikwijdte bepaalt (door het maximumbedrag ervan vast te stellen) alsook de modaliteiten (in de vorm van een consumptiecheque die onderworpen is aan een bijzondere fiscale en parafiscale regeling). De onderhandelingen van de sociale partners op sectorniveau beperken zich dan tot de vaststelling van het bedrag van het beoogde voordeel (dat het door de regering bepaalde maximum niet mag overschrijden) en tot de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning ervan.

De eenzijdige invoering van deze beloningselementen door de regering is overigens om uiteenlopende redenen op verzet gestuit vanwege zowel de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen als die welke de werkgevers vertegenwoordigen (zie in dit verband m.n. het advies nr. [2349](#) van de Nationale Arbeidsraad van 24 januari 2023 over de koopkrachtpremie).

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen wensen te beklemtonen dat de toepassing van de wet van 1996 vandaag een historisch hoge stijging van de winstmarges (het 'bruto exploitatieoverschot') van de ondernemingen tot gevolg heeft gehad, zoals door de Nationale Bank goed is gedocumenteerd: *"Een belangrijke conclusie van onze analyse is dat de loonkosten veel minder stegen dan de arbeidsproductiviteit, wat samenvalt met een dalend aandeel van de lonen in het nationale inkomen. Dit is het gevolg van de verschillende beleidsmaatregelen om het kostenconcurrentievermogen van Belgische bedrijven te verbeteren, zowel via de loonnormen (die de reële loonstijging beperken) als via ad-hocmaatregelen in de periode na 2014"*⁹. De Nationale Bank merkt ook op dat zowel de brutowinstmarges als de nettowinstmarges historisch hoog zijn, wat betekent dat hogere kapitaalafschrijvingen zeker niet de enige verklarende factor van de hogere brutowinstmarges zijn. De Nationale Bank merkt in dit verband op dat de loonkosten per eenheid product daardoor nu duidelijk minder hoog zijn dan in Frankrijk en in Duitsland. De conclusie is duidelijk: de aanzienlijke beperking van de vrijheid van collectief onderhandelen die door de wet van 1996 werd ingevoerd, stelt de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen niet in staat te onderhandelen over een billijke verdeling van deze winstmarges onder de werknemers en de werkgevers. Gelet op dit winstmargeniveau heeft de hervorming in 2017 van de wet

⁹ [De evolutie van de winstmarges van bedrijven en inflatie | nbb.be](#)

van 1996 niet kunnen zorgen voor een verbetering van de prijscompetitiviteit van de ondernemingen, aangezien de beperking van de loonstijgingen niet heeft geleid tot relatieve prijsdalingen. In het tegengestelde geval hadden de winstmarges een dergelijk niveau niet kunnen bereiken.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen herinneren eraan dat de toepassing van de wet van 1996 zoals die van toepassing was voor de hervorming van 2017 nooit moeilijkheden heeft veroorzaakt. Aldus herinneren ze er aan de hand van het onderstaande schema aan dat de indicatieve loonmarges nooit werden overschreden:

Maximale marge en cao-loonsverhogingen buiten de index sedert 1996		
Periode	Maximale marge (excl. index)	Bruto cao- uurloon, privésector
1997-1998	1,9%	0,8%
1999-2000	2,8%	1,7%
2001-2002	3,3%-3,9%	2,1%
2003-2004	2,4%	1,2%
2005-2006	1,2%	0,8%
2007-2008	1,1%	0,7%
2009-2010	250 euro	0,2%
2011-2012	0,3%	0,2%
2013-2014	0,0%	0,1%
2015-2016	0,5%+ 0,3%	0,0%
2017-2018	1,1%	0,7%
2019-2020	1,1%	

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen zijn bijgevolg van oordeel dat het bindende karakter van de loonmarge dat werd ingevoerd door de hervorming van 2017 niet kan worden gerechtvaardigd.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen willen ook de bewering weerleggen van de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen, als zou de beslissing van het Comité voor de Syndicale Vrijheid de in België toepasbare loonindexeringsmechanismen op de helling zetten.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen herinneren er in dit verband aan dat de loonindexeringsmechanismen door de wet geenszins eenzijdig worden opgelegd aan de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen. De loonindexeringsmechanismen zijn immers het resultaat van de collectieve onderhandelingen en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die tussen de sociale partners op sectorniveau werden gesloten. Er bestaat hierdoor een zeer grote verscheidenheid van indexeringsmechanismen in België. Er zijn ook enkele sectoren waarin geen enkel loonindexeringsmechanisme van toepassing is.

Het feit dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten die een indexeringsmechanisme invoeren bij koninklijk besluit bindend worden verklaard, laat evenmin toe te beweren dat deze indexering in strijd is met de vrijheid van collectieve onderhandeling. De sociale partners hebben er immers in het kader van het advies nr. 2197 dat werd uitgebracht in de Nationale Arbeidsraad over de conventionele aard van het Belgische systeem voor de vorming van de minimumlonen voor de privésector unaniem aan herinnerd dat:

*“Nu nog steeds, op enkele uitzonderingen na [...], enkel de sociale partners aan de basis liggen van de sectorale baremieke weddeschalen en de minimumlonen, zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau, of het nu gaat om de bedragen, de **nadere regels voor de indexering** of de dekking.*

Als de wetgever op dat niveau ingrijpt, dan is het louter om de tussen sociale partners onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomsten bindend te verklaren en ze een effect “erga omnes” te verlenen op vraag van de sociale partners zelf
(wij onderstrepen).

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen erkennen dat artikel 5, §2, lid 9 van de wet van 1996 effectief voorschrijft dat “*de indexeringen en de baremieke verhogingen steeds gegarandeerd zijn, ongeacht de maximaal beschikbare marge*”. In tegenstelling tot wat wordt beweerd door de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen, kan deze bepaling evenwel niet worden beschouwd als wettelijke bescherming van de loonindexering. Zoals hierboven werd aangegeven, zijn het de bindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die de wettelijke bron van de loonindexering vormen. Mocht overigens de wet van 1996 geen dergelijke bepaling hebben voorgeschreven, dan zou dit een bijkomende grond voor schending van het IAO-Verdrag 98 zijn geweest, aangezien de wet van 1996 ook

eerder via collectieve onderhandelingen bereikte overeenkomsten teniet zou hebben gedaan.

Ten slotte moet worden beklemtoond dat de wet van 1996 wel degelijk rekening houdt met de loonindexering bij de berekening van de maximaal beschikbare marge voor de ontwikkeling van de lonen (zie artikel 5, § 2, vierde lid van de wet van 1996). Deze loonindexering heeft dus wel degelijk een invloed op de maximaal beschikbare marge voor de loonontwikkeling en kan aldus tot gevolg hebben ertoe bij te dragen dat de werknemers verstoken blijven van verhogingen bovenop de indexering (zelfs voor de werknemers die niet het voordeel van een indexeringsmechanisme op hun loon genieten).

Conclusie

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen zijn van oordeel dat thans voldoende is aangetoond dat de wet van 1996, zoals die in 2017 werd gewijzigd, in strijd is met IAO-Verdrag 98. Aangezien het gaat om een fundamenteel verdrag van het internationaal arbeidsrecht dat door België in 1953 werd geratificeerd, heeft de Belgische regering de plicht om het na te leven en kennis te nemen van de conclusies van het Comité voor de Syndicale Vrijheid, het tripartiete controleorgaan voor de correcte toepassing van Verdrag nr. 98, dat bevestigt dat de wet van 1996, zoals gewijzigd in 2017, een aanzienlijke beperking vormt van de vrijheid om collectief te onderhandelen.

Overwegende dat de non-conformiteit van de wet van 1996 het gevolg is van een eenzijdige wetgevende ingreep van de in 2017 zittende regering en overwegende dat de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen de conclusies van het Comité voor de Syndicale Vrijheid, die op tripartiete wijze binnen de IAO werden aangenomen, verwerpen, zijn de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen van oordeel dat er sprake zou zijn van een onevenwichtigheid in de onderhandelingen die hen niet in staat stelt om samen met de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen te zoeken naar een onderhandelde oplossing voor dit vraagstuk, dat betrekking heeft op een significante schending van de fundamentele vrijheid van collectief onderhandelen.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen eisen dat de regering de verantwoordelijkheid van haar internationale verbintenissen ter harte neemt en een hervorming van de wet van 1996 doorvoert om in België het respect voor collectieve

onderhandelingen, zoals vastgelegd in IAO-verdrag nr. 98, te herstellen. Dit houdt noodzakelijkerwijs in dat het indicatieve karakter van de loonnorm moet worden hersteld.

De beoordeling van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen beperkt zich in dit advies tot de overeenstemming van de wet van 1996 met de beginselen van vrijheid van collectieve onderhandeling zoals die zijn vastgelegd in IAO-verdrag nr. 98. Zij willen er echter nogmaals op wijzen dat hun kritiek op de wet van 1996 veel verder gaat dan deze beginselen en dat deze wet grondig moet worden hervormd.

Aldus, zoals het Comité voor de Syndicale Vrijheid voortdurend in herinnering brengt, "is de bepaling van de criteria waarmee de partijen rekening moeten houden bij de vaststelling van de lonen (stijging van de kosten van levensonderhoud, productiviteit enz.) een zaak waarover zij onderling moeten onderhandelen". Het zou bijgevolg ook aangewezen zijn dat de wet van 1996, in plaats van eenzijdig criteria op te leggen, de sociale partners toelaat de criteria te bepalen op basis waarvan de loononderhandelingen kunnen worden gevoerd.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen zijn in dit verband van oordeel dat sommige criteria in de wet van 1996 zouden moeten worden geschrapt en dat andere eraan zouden moeten worden toegevoegd (bv. de schrapping van het begrip "historische loonkostenhandicap", van de correctieterm en van de veiligheidsmarge, en de toevoeging van het in aanmerking nemen van de maatregelen die een loonkostenverlagend effect hebben, zoals bv. de taxshift en de loonsubsidies).

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen verwijzen voor een volledig overzicht van hun eisen tot hervorming van de wet van 1996 naar het [advies nr. 2.224 van de CRB en de NAR van 29 juni 2021](#), waarin de Raden zich uitspreken over een wetsvoorstel (nr. 1812/1), dat intussen is vervallen, en dat beoogde de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen te wijzigen.

Bijlage

**Adviesvraag van de heer Dermagne, Vice-
eersteminister en Minister van economie en werk
betreffende de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van
de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van
het concurrentievermogen**



VICE-PREMIER MINISTRE
MINISTRE DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

VICE-EERSTEMINISTER
MINISTER VAN ECONOMIE EN WERK

Brussel,

Benoît BAYENET
Voorzitter Centrale Raad voor
Bedrijfsleven
Blijde Inkomstlaan 17-21
1040 Brussel

Ons réf. : 2023/PYD/FL/CN/LR/

Uw correspondent : Lieve Rams – lieve.rams@dermagne.fed.be - tel 02/207.16.30

Betreft : Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen
IAO - Aanbevelingen Comité voor Syndicale Vrijheden

Geachte heer Bayenet

Eind 2021 hebben ACV, ABVV en ACLVB een klacht ingediend tegen de Belgische overheid bij het Comité voor Syndicale Vrijheden van de Internationale Arbeidsorganisatie. Zij zijn van mening dat de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en in het bijzonder de wijzigingen die werden doorgevoerd bij wet van 19 maart 2017, in strijd zijn met de IAO-Verdragen nr. 98 en 154 betreffende het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen.

Het Comité heeft deze klacht onderzocht en heeft in haar 400^e rapport (november 2022), samenvattend, volgende analyse gemaakt:

- Het comité beschrijft de procedure van de wet van 1996, zoals hervormd in 2017 en stelt vast dat, hoewel het systeem van loonmatiging zich inschrijft in een gevestigde praktijk van interprofessioneel loonoverleg waarvan de resultaten worden toegepast op de verschillende niveaus van overleg, de hervorming van 2017 bepaalde aspecten hiervan significant heeft gewijzigd.
- Gezien de marge van het verslag van de CRB dient te worden gerespecteerd, bestaat er volgens het comité geen discussie over het bestaan van de beperkingen op de vrijheid van collectief onderhandelen van de sociale partners. Om te beoordelen of deze beperkingen al dan niet kunnen worden verantwoord, gaat het comité na wat de draagwijdte is van de beperkingen en in welke mate de beperkingen tijdelijk zijn.

- Met betrekking tot de draagwijdte van de beperkingen, stelt het comité vast dat de sociale partners geen andere loonmarge kunnen afspreken dan deze die wordt bepaald door het secretariaat van de CRB, die de loonmarge zelf moet berekenen op basis van limitatief in de wet opgesomde criteria. De wet bevat in artikel 2 ook een strikte definitie van de evolutie van de loonkosten.
 - Door de regering werd ingeroepen dat de beperkingen niet significant waren. Door de uitsluiting van artikel 10 van bepaalde loonsverhogingen uit de loonmarge, bleef de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners gegarandeerd. De regering wordt daarin niet gevolgd door het comité. “Ten volle rekening houdend” met de aangehaalde elementen, oordeelt het comité toch dat er aanwijzingen zijn voor het bestaan van een significante beperking van de mogelijkheid van de sociale partners om autonoom te onderhandelen over de evolutie van de lonen in de private sector.
 - Het comité herinnert eraan dat het aan de partijen toekomt om de onderhandelingsvragen te bepalen en dat de criteria waarmee rekening moet worden gehouden om te lonen te bepalen, materie zijn voor onderhandeling tussen hen. Het comité benadrukt ook dat eenzijdig genomen maatregelen door de overheid om de draagwijdte van de onderhandelingen te bepalen, vaak onverenigbaar zijn met verdrag nr. 985.
- Met betrekking tot de tijdelijkheid van de beperkingen, stelt het comité dat, hoewel de loonmarge elke twee jaar wordt bepaald en dus geen permanent karakter heeft, het systeem dat toelaat om de loonmarge te bepalen van toepassing blijft en voor onbepaalde tijd de bepaling van de loonmarge regelt.
 - Door de regering was ingeroepen dat de deelname van de sociale partners aan de bepaling van de loonmarge, de mogelijkheid om bepaalde loonaspecten te onderhandelen buiten de loonnorm en het systeem van indexering, het systeem van loonmatiging kon verantwoorden. “Ten volle rekening houdend” met dit verweer van de regering, herhaalt het comité dat een dergelijke beperking moet worden toegepast als een uitzonderingsmaatregel, beperkt moet zijn tot wat noodzakelijk is en dat ze geen redelijke periode mag overschrijden en gepaard moet gaan met de gepaste garanties om de levensstandaard van de werknemers te beschermen.
 - Dat de regeling voorziet in gepaste garanties om de levensstandaard van de werknemers te beschermen, verhindert immers niet dat de beperking ook nog een uitzonderingsmaatregel moet zijn en geen redelijke periode mag overschrijden. De beslissing van het comité in deze zaak ligt daarmee in de lijn van eerdere beslissingen.

Het comité besluit als volgt:

[Tapez ici]

“The Committee requests the Government to take, in full consultation with the social partners the necessary steps to ensure that the social partners are able to freely determine the criteria on which to base their negotiations on wage increases at the intersectoral level, and the results of those negotiations.”

U vindt het volledige rapport hier:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_860243.pdf (FR)
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_860246.pdf (EN)

Mag ik u vragen deze brief over te maken aan uw sociale partners en het overleg op de starten over de gevolgen van deze aanbevelingen voor de wet van 1996 en de manieren om aan de kritiek tegemoet te komen, en dit met het oog op een gedragen wijziging van de actuele wetgeving die door het Comité als niet conform wordt beschouwd?

Ik heb het raadzaam geacht de sociale partners niet onmiddellijk met deze opdracht te belasten gelet op de (interprofessionele) onderhandelingen 2023-2024; anderzijds is het belangrijk dat nu zo spoedig mogelijk het overleg binnen de CRB wordt opgestart opdat de sociale partners mij hun advies kunnen bezorgen vóór het einde van het jaar.

Hoogachtend,

Pierre-Yves DERMAGNE