

ADVIES Nr. 2.349

Zitting van dinsdag 24 januari 2023

Koopkrachtpremie – Ontwerpen van wet en koninklijk besluit

x x x

ADVIES Nr. 2.349

Onderwerp: Koopkrachtpremie – Ontwerpen van wet en koninklijk besluit

Bij brief van 22 december 2022 heeft de heer F. Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een voorontwerp van wet houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024 en een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de koopkrachtpremie.

In uitvoering van het bemiddelingsvoorstel van de regering aan de sociale partners creëren deze teksten de mogelijkheid tot het toekennen van een koopkrachtpremie in 2023.

Op verslag van het Bureau heeft de Raad op 24 januari 2023 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 22 december 2022 heeft de heer F. Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een voorontwerp van wet houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024 en een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de koopkrachtpremie.

In uitvoering van het bemiddelingsvoorstel van de regering aan de sociale partners creëren deze teksten de mogelijkheid tot het toekennen van een koopkrachtpremie in 2023.

De regering wil de ondernemingen die in 2022 goede resultaten hebben behaald, de mogelijkheid bieden in 2023 een eenmalige koopkrachtpremie van maximaal 750 euro te betalen aan hun werknemers.

II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

De Raad heeft een grondig onderzoek gewijd aan het voorontwerp van wet houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024 en het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de koopkrachtpremie. Hij heeft geen eenparig standpunt kunnen innemen.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van mening dat de opeenvolging van premies bewijst dat de loonvorming in België structurele gebreken vertoont. Werknemers zijn volledig afhankelijk van de goodwill van de regering voor een loonsverhoging. Dit druist in tegen de fundamentele vrijheid van onderhandelen door de sociale gesprekspartners.

In dit verband betreuren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen ten zeerste dat de Belgische regering het Verdrag nr. 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) willens en wetens blijft ondermijnen door het tripartiete advies van het Comité voor Vakbondsvrijheid van de IAO te negeren. In het advies werd opgemerkt dat de wet van 1996 *“een aanzienlijke beperking vormt op het vermogen van de sociale partners om autonoom te onderhandelen over de ontwikkeling van het loonniveau in de private sector”*.

Zoals het Comité in herinnering brengt *“is het aan de partijen om te bepalen over welke onderwerpen moet worden onderhandeld en [...] [de] criteria waarmee de partijen rekening moeten houden bij de vaststelling van de lonen (stijging van de kosten van levensonderhoud, productiviteit, enz.) is een zaak waarover zij onderling moeten onderhandelen”*.

Het comité is ook van mening dat *“maatregelen die eenzijdig door de autoriteiten worden genomen om de reikwijdte van de onderhandelbare onderwerpen te beperken, vaak onverenigbaar zijn met het Verdrag nr. 98”*.

Het Comité herinnert er ook aan dat *“indien een regering, in naam van een stabilisatiebeleid, van oordeel is dat de lonen niet vrij kunnen worden vastgesteld via collectieve onderhandelingen, een dergelijke beperking moet worden toegepast als een uitzonderlijke maatregel, beperkt moet blijven tot het essentiële, niet langer dan een redelijke termijn mag duren en gepaard moet gaan met passende waarborgen ter bescherming van de levensstandaard van de werknemers”*. Hierover merkt het Comité op dat *“de om de twee jaar vastgestelde loonnorm weliswaar per definitie niet permanent is, maar dat het mechanisme dat de vaststelling ervan mogelijk maakt en dat het voorwerp uitmaakt van de onderhavige klacht, daarentegen van permanente toepassing is in de tijd, aangezien het krachtens de geldende wetgeving voor onbepaalde tijd de opeenvolgende operaties voor de vaststelling van de maximummarge voor de ontwikkeling van de loonkosten regelt”*.

Naar aanleiding van deze bevindingen verzoekt het Comité de regering *“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 baseren en over de resultaten van deze onderhandelingen”*.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn dus van mening dat enkel een grondige hervorming van de wet van 1996 de vrijheid van collectief onderhandelen kan garanderen, het evenwicht tussen winsten en lonen kan herstellen en een oplossing kan bieden voor de impasse waarin we als sociale gesprekspartners al jaren zitten. In dit verband herinneren zij aan het standpunt dat zij in het advies nr. 2.224 van de CRB en de NAR van 29 juni 2021 hebben ingenomen.

Zij stellen dat er ruimte en nood is om werknemers beter te vergoeden. Uit het verslag van de CRB van 21 december 2022 over de loonhandicap (CRB 2022-3302) blijkt dat de loonhandicap sinds 1996 ten opzichte van de referentielanden negatief is, indien deze correct berekend wordt. Indien rekening wordt gehouden met alle loonsubsidies en lastenverlagingen, bedroeg de loonhandicap sinds 1996 volgens de CRB eind 2021 -5,7 % in het voordeel van België. Dit loonkostvoordeel creëert dus een marge voor reële loonstijgingen. Daarnaast situeren de winstmarges van de Belgische ondernemingen zich op een historisch hoog niveau. In het tweede kwartaal van 2022 bereikten deze het hoogste niveau ooit, en ook in het derde kwartaal bleven deze met een margevoet van 44,9 % ver boven de winstmarges in de buurlanden. De Nationale Bank heeft al meermaals geïllustreerd dat de winstmarges ook na het capteren van hogere loon- en energiekosten boven het lange termijn gemiddelde zullen blijven.

Ondanks dit alles laat de wet van 1996 echter niet toe om de werknemers beter te vergoeden. Daarom is men quasi verplicht om kunstgrepen zoals de koopkrachtpremie uit te voeren. De koopkrachtpremie toont het failliet van het systeem van loonvorming in België aan. Het structureel beroep doen op dergelijke premies brengt de financiering van de sociale zekerheid en fiscale inkomsten van de overheid in gevaar.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat het de sectoren toekomt om de dubbele definitie van “hoge winst” en “uitzonderlijk hoge winst” te bepalen. Dit dreigt het gebruik van de koopkrachtpremie in te perken, omdat in bepaalde sectoren het winstbegrip een andere invulling kent. Hierbij denken we in de eerste plaats aan de socialprofitsector en overheidssector, die het traditionele winstbegrip niet kennen. Bovendien kan de hoogte van de premie variëren tussen enerzijds €0 en €500 of anderzijds €0 en €750. Werknemers uit deze sectoren – die nota bene de afgelopen twee jaar uitzonderlijke prestaties hebben geleverd – dreigen in die optiek een belangrijke koopkrachtcompensatie mis te lopen.

Het feit dat er sprake moet zijn van “hoge winsten” om een premie toe te kennen op sectorniveau ondergraaft ook sterk de onderhandelingsvrijheid van de sectorale onderhandelaars. Ondernemingen waar goede resultaten zijn behaald, dreigen uit de boot te vallen. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dringen er daarom sterk op aan dat het KB in die zin wordt aangepast.

De basis waarop de sectorale winstcriteria moeten worden vastgelegd, is 2022. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vragen zich echter af in welke mate deze winstcijfers reeds beschikbaar zullen zijn om de discussies op te starten.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, onderlijnen dat de koopkrachtpremie niet als loon wordt beschouwd voor de toepassing van de normale socialezekerheidsbijdrage, waarop slechts een bijzondere werkgeversbijdrage van 16,5 % is verschuldigd. De premie draagt daarom niet bij tot de opbouw van sociale rechten in hoofde van de werknemer. De premie zorgt in dat opzicht opnieuw voor een verzwakking van de sociale rechten en de sociale zekerheid in het algemeen.

Gezien de onzekerheden die nog steeds bestaan over de publicatiedatum van de definitieve teksten betreffende de koopkrachtpremie en de loonnorm, en aangezien een aantal andere onderwerpen, zoals de verlenging van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de landingsbanen, uitgeklaard moeten worden op interprofessioneel niveau, zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, van oordeel dat het sectoraal sociaal overleg voldoende tijd moet krijgen om de onderhandelingen betreffende de koopkrachtpremie aan te vatten en af te ronden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vestigen de aandacht van de regering op het feit dat het op grond van het koninklijk besluit van 22 november 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 sinds 1 december 2022 mogelijk is om de geldigheidsduur van de maaltijdcheques, ecocheques, consumptiecheques en coronapremies met 3 maanden te verlengen en dat de toepassing van dat KB zou moeten worden uitgebreid tot de koopkrachtpremie.

B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, willen eerst en vooral wijzen op de zeer moeilijke situatie waarin de Belgische ondernemingen zich vandaag inzake competitiviteit en financiële situatie bevinden.

De explosie van de internationale energie- en grondstoffenprijzen tussen midden 2021 en het najaar van 2022 heeft immers niet enkel de kosten voor de ondernemingen zelf fenomenaal opgejaagd, maar heeft ook de jaarstijging van de consumptieprijzen- en de gezondheidsindex opgedreven tot meer dan 12 % in oktober 2022 en nog meer dan 10 % in december 2022.

Door ons (unieke) systeem van automatische loonindexering wordt die kostenstijging voor de gezinnen echter in hoge mate afgewenteld op de ondernemingen, aangezien de lonen door de indexeringen tussen midden 2021 en midden 2023 met liefst 18 à 20 % zullen stijgen. Voor sectoren met een “te overschrijden drempel” gaat het om minstens 9 indexeringen van 2 %. In een aantal grote sectoren (aanvullend paritair comité bedienden (PC 200), voeding, horeca, landbouw) waar jaarlijks geïndexeerd wordt, worden de lonen rond de jaarwisseling van 2022-2023 in één klap met 11 % geïndexeerd.

Deze loonkostenstijgingen liggen veel hoger dan in de ons omringende landen en tasten zo het concurrentievermogen van onze ondernemingen fundamenteel aan. Volgens de meest recente berekening van de CRB (oktober 2022) zouden we tussen 2020 en 2024 een bijkomende loonkostenhandicap oplopen van 5,7 %, louter en alleen door die indexeringen. Anders gesteld: zelfs als er geen enkele reële loonkostenstijging wordt voorzien en er ook geen loondrift of andere eenmalige premies komen, neemt onze loonkostenhandicap al met 5,7 % toe (d.i. dus een fors negatieve “maximale marge”).

De Wet op het Concurrentievermogen voorziet in dat geval uiteraard in een maximale marge van 0 % voor reële loonkostenontwikkeling, maar geeft in art. 5, § 2, 10^{de} lid ook aan dat de regering in zo’n extreem geval maatregelen moet nemen om deze situatie aan te pakken/deze handicap weg te werken.

Met het voorliggende wetsontwerp doet de regering echter precies het omgekeerde, namelijk extra ruimte voorzien zodat ondernemingen onder druk kunnen worden gezet om toch nog extra eenmalige premies uit te keren. Als zij daar onder vakbonds- en stakingsdruk (moeten) toe overgaan, zal dit wegens op de cash-flows van gezonde en niet-gezonde ondernemingen, en op hun overlevings-, investerings- en aanwervingscapaciteit.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuen het dus ten zeerste dat de regering zonder voorafgaande raadpleging een mogelijkheid toevoegt om af te wijken van de norm van 0 % door werkgevers toe te laten een premie toe te kennen ondanks het gebrek aan een marge. Die premie is overigens nog steeds hoger dan het bedrag van de coronapremie.

Het is met name onbegrijpelijk dat de regering enkel heeft gekeken naar de ondernemingen die het in deze crisis nog goed doen, zonder dat er maatregelen worden genomen voor de ondernemingen die zwaar getroffen worden door deze crisis. De werkgeversorganisaties verwachten van de regering dringende en noodzakelijke verdere inspanningen voor de ondernemingen die het moeilijk hebben.

Verder betreuen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de ontwerp teksten opnieuw, zoals indertijd bij de coronapremie, niet duidelijk definiëren welke ondernemingen onder het toepassingsgebied van de koopkrachtpremie vallen. Problematisch zijn de gebruikte vage bewoordingen, zoals “hoge winst”, “uitzonderlijk hoge winst” en “goede resultaten”, daar deze voor interpretatie vatbaar zijn en zullen zorgen voor verwarring en onzekerheid bij sectoren en ondernemingen. Het verdient aanbeveling om de sectoren en ondernemingen er in de teksten op te wijzen dat indien ze geen definiëring voorzien van de begrippen “hoge winst”, “uitzonderlijk hoge winst” of “goede resultaten”, dit op straffe van nietigheid is, waardoor de sector- of ondernemingscao niet rechtsgeldig, en dus nietig zal zijn. Het ontbreken van een definitie zal leiden tot nodeloos lange en moeilijke discussies in de sectoren en ondernemingen, of tot ontsporingen als het begrip ruim wordt geïnterpreteerd.

Om die redenen is het, wat de notie “zeer hoge” en “uitzonderlijk hoge winst” in 2022 betreft, essentieel dat de volgende elementen in de definities van de wettekst worden opgenomen:

- Dat onder “winst van een onderneming” wordt verstaan: de operationele “bedrijfs-winst” die vermeld wordt in code 9901 van de resultatenrekening. Dit is het concept dat het best de werkelijke ontwikkeling van het bedrijfsresultaat weergeeft.
- Dat onder “hoge” of “uitzonderlijk hoge” winst een evolutief criterium wordt verstaan, met name een duidelijke omvangrijke stijging van de operationele ondernemingswinst met een bepaald percentage ten opzichte van 2021 én ten opzichte van een gemiddelde van de vijf voorgaande jaren (2017-2021). Van een uitzonderlijk hoge operationele ondernemingswinst in 2022 kan maar sprake zijn indien deze winst minstens driemaal zo hoog is als de gemiddelde jaarwinst die de onderneming maakte in de periode 2017 tot en met 2021.

- Eventueel kan men bijkomend ook denken aan een criterium op basis van een verhoudingsgetal van de operationele winst (code 9901 van de resultatenrekening) tot een andere relevante grootte (eigen vermogen, activa of omzet).
- In geen geval kan de som van de premies meer bedragen dan de totale operationele winst (code 9901) in de onderneming. Daarenboven houdt de wetgever geen rekening met enkele realiteiten, met name dat niet iedere onderneming een boekjaar heeft per kalenderjaar, dat de meeste ondernemingen in het voorjaar nog geen zicht hebben op het al dan niet realiseren van winst ...

Specifiek voor de socialprofitsector merken de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen op dat de werkingsmiddelen de afgelopen jaren niet mee zijn geëvolueerd met de gestegen kosten, wat de financiële slagkracht van heel wat vzw's beperkt heeft. Daarnaast is er geen enkele garantie op een financiële tussenkomst van subsidiërende overheden en is hierover geen overleg geweest met de regio's.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, begrijpen dat er – binnen de grenzen van de hiërarchie van rechtsbronnen – ook op ondernemingsniveau kan worden voorzien in de koopkrachtpremie. In dat geval moet de onderneming verantwoorden in welke zin ze “goede resultaten” heeft behaald tijdens de crisis. De ontwerp-tekst verwijst hierbij niet naar de winst van de onderneming. De tekst geeft ook niet aan hoe ondernemingscao's zich dienen te verhouden tot eventuele sectorale cao's.

Deze leden vinden dat een definitie van “goede resultaten” noodzakelijk is om te vermijden dat misbruik wordt gemaakt van de premie. Idealiter zou dat dezelfde objectieve definitie moeten zijn als die welke wordt gekozen om de winsten te definiëren.

Het ontwerp-KB bepaalt dat de koopkrachtpremie slechts tot en met 31 december kan worden uitgegeven. Die verduidelijking is belangrijk, maar zij moet ook worden aangevuld met een verwijzing naar de toekenning van de premie. Het zijn immers de uitgifte en de toekenning van de premie die slechts tot en met 31 december 2023 toegelaten zijn.

Om nodeloos lange onderhandelingen te vermijden, aangezien de koopkrachtpremie eenmalig is, is het daarnaast wenselijk om een uiterste datum te bepalen voor de ondertekening van de sectorale of ondernemingscao's vóór 31 december 2023.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, achten het ook wenselijk om de door het ontwerp van koninklijk besluit ingevoegde paragraaf 5 aan te vullen met een lid waarin wordt verduidelijkt dat de koopkrachtpremies gereactiveerd kunnen worden onder dezelfde voorwaarden als de consumptiecheques.

Tot slot is de voorgestelde wijziging van artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen te beknopt geformuleerd. Deze bepaling zou als volgt geformuleerd moeten worden: "8° de eenmalige koopkrachtpremie, zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 5, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, van maximum 500 en 750 euro in de ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben gemaakt."
