

ADVIES NR. 2.414

Zitting van vrijdag 29 maart 2024

Omzetting van de richtlijn 2022/2041 van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

3.412
3.505

ADVIES NR 2.414

Omzetting van de Richtlijn 2022/2041 van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

Bij brief van 6 december 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

De bespreking van dat dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 29 maart 2024 het volgende unanieme advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

Bij brief van 6 december 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie. Dat voorontwerp van wet heeft betrekking op sociale en werkgelegenheidsmateries.

Aangezien de Raad als sociaaloverlegorgaan voor de private sector in België met name bij cao nr. 43 en cao nr. 50 het gemiddeld gewaarborgd minimummaandinkomen, een conventioneel minimumloon volgens de definitie van de richtlijn, vastlegt en één van de cruciale actoren in dit domein is, vereist de omzetting van de voornoemde richtlijn de inspraak en betrokkenheid van de sociale partners teneinde na te gaan in welke mate de bestaande wetgevende en cao-bepalingen conform de tekst van de richtlijn zijn en eventueel aangepast moeten worden.

De minister verzoekt de Raad uiterlijk begin februari 2024 een advies uit te brengen omdat de omzetting zo spoedig mogelijk moet plaatsvinden en die richtlijn tegen 15 november 2024 omgezet moet zijn.

Voorts nodigt hij de Raad uit om, naast zijn advies over het eigenlijke voorontwerp van wet, verder na te denken over eventuele initiatieven om de sociale dialoog en de collectieve onderhandeling te bevorderen en te versterken. Zo vraagt hij na te gaan of de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 en het bestaande wettelijk kader de sociale dialoog voldoende promoten en de actoren de nodige beschermings- en informatiemogelijkheden bieden voor de uitoefening van hun recht op collectieve (loon)onderhandelingen, zoals omschreven in de richtlijn.

Gelijktijdig met de omzetting van de sociale en werkgelegenheidsmateries waarvoor de Raad bevoegd is, moet die richtlijn eveneens voor de overheidssector worden omgezet. De minister van Ambtenarenzaken, mevrouw De Sutter, staat in voor dat deel van de omzetting. De beleidscel van de minister werd gevraagd de sociale partners te betrekken bij die omzetting, afhankelijk van de specifieke timing voor de raadpleging van dit stelsel.

De Europese richtlijn omvat eveneens een deel "Overheidsopdrachten" waarvoor de Kanselarij van de eerste minister instaat. Uit een briefwisseling met de vertegenwoordigers van de Kanselarij van de eerste minister blijkt dat zij momenteel nagaan of een omzettingsoefening verricht moet worden dan wel of de bestaande nationale regelgeving volstaat om die omzetting te waarborgen.

Er wordt aan herinnerd dat de Raad, in het raam van zijn werkzaamheden in verband met de uitwerking van de Europese richtlijn, verschillende adviezen heeft uitgebracht om te herinneren aan de specifieke aard van de Belgische regeling voor de vaststelling van minimumlonen.

Aldus heeft de Raad op 5 februari 2021 het eenparige advies nr. 2.197 uitgebracht over het voorstel van de Europese Commissie van 28 oktober 2020 betreffende de conventionele aard van het Belgische systeem voor de vorming van de minimumlonen voor de privésector. Verder heeft hij op dezelfde datum het verdeelde advies nr. 2.198 uitgebracht over het voorstel voor een richtlijn van de Europese Commissie betreffende het Europees minimumloon.

In tweede instantie heeft de Raad, zodra de richtlijn werd aangenomen, op 30 mei 2023 het advies nr. 2.369 uitgebracht omtrent de voorbereidende fase van de omzettingsoefening voor de Europese richtlijn.

2 STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig besproken.

Hij heeft hiervoor kunnen rekenen op de steun en gedetailleerde uitleg van de vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk en de FOD Werkgelegenheid, die hij hartelijk bedankt.

2.1 Algemene beschouwingen

De Raad herinnert in eerste instantie aan de conventionele aard van het Belgische systeem voor de vorming van de minimumlonen voor de privésector, zoals eerder aangegeven in zijn adviezen nrs. 2.197 van 5 februari 2021 en 2.369 van 30 mei 2023. Meer nog worden de minimumlonen in België over het algemeen bij overeenkomst vastgesteld, op enkele uitzonderingen na waar de wetgever tussenbeide is gekomen. Dit specifieke karakter maakt dat de Raad een sleutelrol bij de omzetting van de Europese richtlijn moet spelen.

Het conventionele karakter van de loonvaststelling, in het bijzonder voor de privésector, betekent ook dat het van essentieel belang is dat de sociale partners op alle niveaus volledige autonomie behouden over de minimumlonen, los van de andere in de Europese richtlijn bedoelde zaken, die geregeld worden door wetten of andere uitvoeringsmaatregelen en waarvoor het advies van de sociale partners vereist is.

Hoewel België, gezien zijn verplichtingen, moet nagaan of zijn normenarsenaal conform de Europese richtlijn is, verheugt hij er zich over dat België tot de koplopers van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen behoort. Zo bedraagt de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen in België nagenoeg 96 %.¹

Het interprofessioneel minimumloon in België betreft bovendien slechts een klein deel van de tewerkgestelde werknemers.

Overigens wil de Raad zijn actie in de toekomst voortzetten in de zin van de door de Europese richtlijn nagestreefde doelstellingen.

2.2 Specifieke beschouwingen

In lijn met de structuur van het voorontwerp van omzettingswet dat ter advies aan de Raad is voorgelegd, wenst de Raad de volgende specifieke opmerkingen te maken.

2.2.1 Definities en toepassingsgebied

2.2.1.1 *Definities*

De Raad kan akkoord gaan met de definitie van de dekkingsgraad van de onderhandelingen, zoals bepaald in artikel 3, 6° van het voorontwerp van wet.

¹ Databank OESO <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

Hij wijst er echter op dat de Franse versie van de tekst niet overeenkomt met de Nederlandse versie: in de Franse tekst wordt foutief aangegeven dat het gaat om de "taux de couverture des négociations sectorielles" terwijl die definitie de "négociations collectives" betreft. Hij vraagt dat de Franse tekst dus wordt aangepast.

2.2.1.2 Toepassingsgebied

De Raad wijst erop dat dit voorontwerp van wet, volgens de memorie van toelichting, van toepassing is op alle werknemers waarvoor een conventioneel minimumloon vastgelegd kan worden, d.w.z. alle werknemers die gedekt worden door de wet van 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna wet van 1968), en, afgezien van die wet, alle werknemers waarvoor geen wettelijk minimumloon is vastgelegd.

Hij constateert voorts dat artikel 4 eveneens de werknemers (en hun werkgevers) dekt waarvan het loon wettelijk is vastgesteld maar die worden beoogd door de wet van 5 december 1968.

De Raad formuleert hier verschillende opmerkingen bij.

Ten eerste neemt de Raad akte van het ruime toepassingsgebied van dat voorontwerp van wet dat alles dekt wat er niet van uitgesloten is, met inbegrip van alle werknemers waarvoor geen wettelijk minimumloon is vastgelegd, wanneer die, noch door de wet van 1968, noch door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, gedekt worden.

Ten tweede blijkt uit de mondelinge uitleg van de beleidschef van de minister van Werk tijdens de werkzaamheden van de Raad, dat de laatste categorie van werknemers bedoeld in artikel 4, § 2 van het voorontwerp van wet², verwijst naar de specifieke categorieën van werknemers, op het niveau van de privésector, waarvoor het minimumloon bij of krachtens een wet vastgelegd wordt.

Die mondelinge uitleg, die enkel de privésector betreft, is jammer genoeg niet conform de memorie van toelichting, waarin wordt bepaald dat die wet "van toepassing is op alle personen die onder gezag arbeidsprestaties leveren tegen loon, dit ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld" maar niet op de personen die een wettelijk minimumloon genieten. Verderop wordt in de memorie van toelichting gespecificeerd dat die wet van toepassing zal zijn "op alle werknemers die vallen onder de cao-wet, en buiten de cao-wet, werknemers waarvoor geen wettelijk minimumloon is vastgelegd. Het gaat dan bv. om werknemers met een statutaire of wettelijke rechtspositie (...)."

² Artikel 4 § 2 van het voorontwerp van wet bepaalt het volgende: "Deze wet is niet van toepassing op de werknemers en hun werkgevers voor wie een wettelijk minimumloon is vastgesteld bij of krachtens een wet, met uitzondering van deze werknemers en hun werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de cao-wet."

De Raad vindt het jammer dat, noch de beleidscel van de minister van Werk, noch de diensten van de administratie, hem een duidelijke lijst van die specifieke categorieën van werknemers konden bezorgen, namelijk:

- a) de lijst van de categorieën van werknemers van de privésector waarvoor het minimumloon momenteel bij wet geregeld is;
- b) de lijst van de categorieën van werknemers waarvoor thans geen minimumloon, noch wettelijk noch conventioneel, van toepassing is.

In de correspondentie van de administratie met de Raad worden enkele voorbeelden (polders, kerkfabrieken ...) vermeld. Dat volstaat echter niet, zoals in punt 2.2.3 infra uitgelegd wordt.

Hij vraagt dat de diensten van de administratie voortgaan met het bepalen van die categorieën van werknemers.

Omdat er geen precieze lijst is van de categorieën van werknemers van de privésector waarvan het minimumloon thans bij wet geregeld is, heeft de Raad in zijn advies nr. 2.369 van 30 mei 2023 getracht deze oefening zelf uit te voeren. Hij is daarbij uitgegaan van de constatering dat de minimumlonen in de privésector over het algemeen bij overeenkomst worden vastgesteld, maar dat de wetgever voor enkele uitzonderlijke specifieke categorieën tussenbeide is gekomen.

Hij verwijst naar de opsomming die hij er destijds van heeft gemaakt, namelijk het stelsel van de flexi-jobs, de startersjobs, de startbaanovereenkomsten en het stelsel van wijkwerking en plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.

De Raad onderstreept echter dat het stelsel van de flexi-jobs, sedertdien niet meer volledig valt onder de specifieke uitzonderingen waarvoor het minimumloon bij wet is vastgesteld. Enkel het stelsel van de flexi-jobs in de horecasector vormt voortaan een specifieke categorie waarvoor een minimumuurloon bij wet vastgesteld wordt.

Aangaande de samenhang van die specifieke categorieën van werknemers, alsook van alle categorieën die eraan toegevoegd kunnen worden, met de bepalingen van de om te zetten Europese richtlijn (hoofdstuk 2), stipt de Raad de volgende elementen aan:

- Eensdeels merkt hij op dat de categorieën van werknemers van de privésector die problemen ondervinden om (opnieuw) tot de arbeidsmarkt toe te treden, en voor wie een wettelijk minimumloon is vastgesteld, uit het verslag van de Europese deskundigengroep blijkt dat de voor de werknemers geldende variaties, met inachtneming van de in artikel 6 van de richtlijn bedoelde voorwaarden, gerechtvaardigd kunnen worden om de integratie van die werknemers op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. De Raad trekt dit standpunt niet in twijfel.

Hij wenst echter de aandacht te vestigen op het verslag van de Europese deskundigengroep waarin de Europese Commissie eraan heeft herinnerd dat de evaluatie van de evenredigheid en non-discriminatie van een dergelijke wettelijke variatie, intrinsiek een onderzoek naar de toereikendheid ervan vereist. De criteria voor het vaststellen van minimumlonen, waaronder het criterium van toereikendheid, verwijzen in dit verband zowel naar de behoeften van werknemers en hun gezinnen, rekening houdend met het algemene loonniveau in het land, de kosten van levensonderhoud, socialezekerheidsuitkeringen en de levensstandaard vergeleken met andere sociale groepen, als naar economische factoren, waaronder de vereisten van economische ontwikkeling, productiviteit en de wenselijkheid om een hoog werkgelegenheidsniveau te waarborgen en te handhaven, zoals gespecificeerd in artikel 3 van het IAO-Verdrag nr. 131.

- Anderdeels vindt hij dat de lidstaten, voor alle specifieke categorieën waarvoor, op het niveau van de privésector, het minimumloon door of krachtens een wet is vastgesteld en die niet als variaties beschouwd worden, de procedures moeten vaststellen die nodig zijn voor de vaststelling en actualisering van die lonen, overeenkomstig hoofdstuk 2 van de richtlijn. Die procedures van vaststelling en actualisering zijn gebaseerd op verschillende criteria die de lidstaten niet-exhaustief bepalen overeenkomstig hun nationale praktijken in het toepasbare nationaal recht.

2.2.2 Bevorderen van de collectieve onderhandelingen met het oog op de loonvaststelling

De Raad onderstreept het belang in België van de collectieve onderhandelingen op interprofessioneel, sector- en ondernemingsniveau, en wijst erop dat ze worden gevoerd in het kader dat onder meer is vastgelegd door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 en de krachtens die cao gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorvlak.

2.2.2.1 *Principe van niet-inmenging*

- De Raad constateert dat artikel 5, § 1 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet bepaalt dat de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen, zich dienen te onthouden van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden in de oprichting, werking of bestuur van hun respectievelijke organisaties.

Volgens de memorie van toelichting wil die bepaling een lacune opvullen aangezien geen enkele wettelijke bepaling, in Belgisch recht, voorziet in de bescherming van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties tegen elke wederzijdse inmenging, zoals artikel 4.1, punt d) van de richtlijn vereist.

- De Raad kan ermee akkoord gaan om het beginsel van niet-inmenging op te nemen in een wettelijke bepaling.

Hij herinnert er echter aan dat dit beginsel niet alleen ressorteert onder de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen, maar ook onder de IAO-Verdragen nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 (meer bepaald artikel 3.2 ervan), alsook het verdrag nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 (en meer bepaald artikel 2 ervan), die België respectievelijk in 1951 en 1953 geratificeerd heeft.³

Die laatste twee internationale instrumenten bepalen immers het principe van wederzijdse niet-inmenging maar ook van de overheidsinstanties. De wettelijke bepaling moet op dit punt dus aangevuld worden.

Bovendien moet in de memorie van toelichting worden verwezen naar de twee bovengenoemde IAO-Verdragen.

- Verder herinnert de Raad eraan dat het beginsel van niet-inmenging alsook het concept "vakbondsvrijheid" werknemers, werkgevers en hun respectievelijke representatieve organisatie, niet ontheffen van de naleving van de wet. De nationale wetgeving mag geen afbreuk doen aan de garanties van het IAO-Verdrag nr. 87, noch zodanig worden toegepast dat afbreuk wordt gedaan aan deze garanties (artikel 8 van het bovengenoemde Verdrag nr. 87).
- De Raad herhaalt bovendien dat het principe van wederzijdse niet-inmenging al lang tot de Belgische nationale praktijken behoort, met name wat de sociale verkiezingen betreft. De opname van het beginsel van wederzijdse niet-inmenging in een wet hoeft de bestaande praktijken en algemene beginselen dan ook niet te veranderen.

Zo wordt met name in het advies nr. 453 van de Raad van 25 juli 1974 het beginsel geïllustreerd van wederzijdse niet-inmenging tussen representatieve werknemersorganisaties eensdeels, en tussen die laatste en de representatieve werkgeversorganisaties anderdeels. De Raad is in dat advies immers de mening toegedaan dat de wetgeving op de ondernemingsraden in geen geval mag worden toegepast op de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In dit verband herinnert de Raad aan de verbintenis van de in zijn midden vertegenwoordigde organisaties dat ze voor de oprichting van ondernemingsraden, in hun respectieve organen, geen kandidatenlijsten zullen indienen.

³ Het concept van vrijheid van vereniging omvat volgens de IAO zowel de vrijheid van vereniging van werknemers als die van werkgevers, en hetzelfde geldt voor de bescherming van het recht om zich te organiseren ("freedom of association").

- De Raad meent bijgevolg dat artikel 5 § 1 van het voorontwerp van wet als volgt moet worden opgesteld: "De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties onthouden zich van elke inmenging door elkaar of door elkaars vertegenwoordigers of leden, in de oprichting, werking of administratie van hun respectieve organisaties."
- Ten slotte vraagt de Raad dat het principe van onderhandeling te goeder trouw ook verankerd wordt in de wetgeving, en daarom artikel 5, § 1 van het voorontwerp van wet te wijzigen om dat principe uitdrukkelijk te beogen.

2.2.2.2 *Vergemakkelijking van de uitoefening van het recht op collectieve onderhandeling met het oog op de loonvaststelling*

- De Raad constateert dat artikel 5, § 2, 1^{ste} lid van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet bepaalt dat de werkgever aan de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen, de mogelijkheid geeft om met hemzelf, zijn lasthebbers en aangestelden alsmede met de werknemers alle contacten te hebben die voor deze collectieve onderhandelingen nodig zijn, zonder de efficiënte werking van de onderneming aan te tasten.

In de memorie van toelichting wordt bepaald dat de formulering van die bepaling rekening houdt met de formulering van de richtlijn maar ook met de conclusies van het Europees Comité voor Sociale Rechten met betrekking tot artikel 5 van het Europees Sociaal Handvest (betreffende het vakbondsrecht) en de beslissingen van het Comité voor Vrijheid van Vakvereniging van de IAO aangaande de bovengenoemde Verdragen nrs. 87 en 98.

In artikel 5, § 2, tweede lid wordt bepaald dat een collectieve arbeidsovereenkomst de modaliteiten "betreffende deze toegang tot de werkplaats" nader kan bepalen. Volgens de memorie van toelichting betreft die bepaling zowel de interprofessionele als de sector- of ondernemings-cao's.

- De Raad heeft zich gebogen over artikel 5, § 2 van het voorontwerp van wet ten opzichte van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en de andere relevante collectieve arbeidsovereenkomsten van de Raad waarin bepalingen zijn opgenomen aangaande de middelen en mogelijkheden die aan de werknemersvertegenwoordigers toegekend moeten worden om hun opdrachten uit te voeren.

De Raad vindt dat loononderhandeling een materie is die onder de bevoegdheid van de sociale gesprekspartners valt. Zij mag bijgevolg niet bij wet geregeld worden.

Hij is voornemens aan een aanbeveling te werken die is gebaseerd op de cao nr. 5, die vóór medio november 2024 klaar moet zijn.

2.2.2.3 De drempel van 80 percent dekking van collectieve onderhandelingen

De Raad wijst erop dat de artikelen 6 en 7 van het voorontwerp van wet voorzien in het kader en de uitwerkingsprocedure van een actieplan indien de dekking van collectieve onderhandelingen van 80 % niet wordt gehaald.

Allereerst uit hij zijn tevredenheid over de dekking van de collectieve onderhandelingen die in België bijna 96 % bedraagt.⁴

Hij benadrukt dat de sociale partners op alle niveaus hun uiterste best zullen doen om dit model, dat een hoge dekking van collectieve onderhandelingen biedt, te behouden en in de toekomst in stand te houden.

Voorts vraagt hij dat de regering geen enkele maatregel zou nemen die de dekking van collectieve onderhandelingen zou doen dalen.

Gezien die hoge dekking en de wil van de Raad om die op dat niveau te handhaven, kan de Raad alleen maar constateren dat deze bepalingen zeer gedetailleerd en theoretisch zijn en vooral bedoeld zijn om de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de voorschriften van de Europese richtlijn. Hij vindt het desalniettemin positief dat het voorontwerp van wet hem het initiatief aanreikt om een actieplan op te stellen ingeval de dekking van collectieve onderhandeling onder de 80 % zou zakken.

De Raad vraagt zich echter af of uit de tekst van het voorontwerp van wet voldoende duidelijk blijkt dat de dekking van 80 % het nationale niveau betreft.

Uit het rapport van de Europese deskundigengroep blijkt in dit verband dat, zodra een werknemer gedekt is door een collectieve arbeidsovereenkomst, die werknemer, onafhankelijk van het niveau waarop die overeenkomst gesloten is, beschouwd wordt gedekt te zijn door de collectieve onderhandeling.

⁴ Databank OESO <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>

Ter wille van de duidelijkheid en rechtszekerheid, vindt hij evenwel dat dit moet worden verduidelijkt met verwijzing naar artikel 4.2 van de Europese richtlijn en stelt in dit raam voor in de titel van afdeling 2 te preciseren dat de drempel van 80 % dekking van collectieve onderhandelingen op nationaal en interprofessioneel niveau bereikt moet worden.

2.2.2.4 *Periode van vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen*

De Raad neemt er akte van dat artikel 8 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet thans bepaalt dat de Raad geïnformeerd wordt over de vaststelling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.

De Raad vraagt dat de rol van de sociale partners aangaande deze thema's, die hem in de eerste plaats aangaan, wordt versterkt en hij hierover geraadpleegd wordt. Hij verzoekt de regering dan ook de bepaling als volgt aan te passen: "De Raad wordt geraadpleegd over de vaststelling van de dekkingsgraad van onderhandelingen."

Verder vindt de Raad dat die bepaling van het voorontwerp van wet thans niet op de juiste plaats staat omdat te verstaan wordt gegeven dat de dekkingsgraad alleen periodiek vastgesteld moet worden wanneer de dekkingsgraad onder de 80 % zakt.

Hij pleit er dan ook voor die bepaling vóór artikel 6 van het voorontwerp van wet te verplaatsen en erin te verduidelijken dat die evaluatie tweejaarlijks zal plaatsvinden, ongeacht de geconstateerde dekkingsgraad.

2.2.3 Verruimde mogelijkheid tot het sluiten van een collectieve overeenkomst betreffende de minimumlonen

De Raad geeft aan dat het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet in artikel 9 ervan bepaalt dat de sociale partners van de Nationale Arbeidsraad het toepassingsgebied van een conventioneel minimumloon kunnen uitbreiden via een nieuwe op interprofessioneel niveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of door het toepassingsgebied van de bestaande interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten uit te breiden ten voordele van categorieën van werknemers die tussen de overheids- en de privésector zitten en momenteel niet gedekt worden door de wet van 1968, noch door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Hij gaat ermee akkoord dat er met de invoering van die maatregel naar gestreefd wordt een maximaal aantal werknemers te dekken en is van mening dat alles in het werk moet worden gesteld om te verhelpen dat bepaalde groepen van werknemers niet gedekt worden.

Uit de informatie verstrekt door de administratie en de beleidscel van de minister van Werk, stelt de Raad ook vast dat deze grijze zone betrekking zou hebben op groepen van werknemers die vooral in instellingen zitten die aanleunen bij overheidsdiensten, zowel op federaal als gemeenschaps- en gewestniveau.

In het licht van de eerste werkzaamheden die de administratie heeft verricht om die groepen te identificeren, verzoekt de Raad de administratie en de instanties die bevoegd zijn voor de overheidssector, verder te gaan met de werkzaamheden om die groepen te identificeren en die laatste in eerste instantie de nodige maatregelen zouden nemen om alle werknemers die onder de overheidssector vallen, te dekken.

Hij herinnert eraan dat, indien op basis van die identificeringsoefening wordt vastgesteld dat de werknemers die niet gedekt zijn door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, tot de particuliere sector zouden behoren, zij bijgevolg automatisch onder de wet van 5 december 1968 vallen.

Ten slotte wenst hij op de hoogte te worden gehouden van de resultaten van die identificeringswerkzaamheden. Indien na afloop van die oefening grijze zones overblijven, dan stelt de Raad voor om een en ander, eventueel en indien nodig andermaal in zijn midden te bespreken.

Afgezien van het feit dat er geen volledig zicht op de bedoelde werknemers is, werpt de invoering van een dergelijke suppletoire regeling volgens hem tot slot, tal van vragen op, met name of het legitiem is dat de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, maatregelen zouden nemen voor groepen die ze niet vertegenwoordigen.

Aangezien de Raad zich in deze fase niet kan uitspreken over de omvang van het toepassingsgebied van die bepaling, vraagt hij dat ze uit het voorontwerp van wet geschrappt wordt.

2.2.4 Informatie met betrekking tot de door minimumlonen geboden bescherming

De Raad merkt op dat artikel 10 van het voorontwerp van wet formaliseert dat er databanken bestaan met gegevens over de conventionele minimumlonen en informatie over de bescherming van minimumlonen, die beschikbaar zijn op de website van de FOD Werkgelegenheid.

De Raad formuleert geen opmerkingen over die eigenlijke bepaling.

2.2.5 Follow-up en gegevensverzameling

De Raad constateert dat artikel 10 van de Europese richtlijn bepaalt dat de lidstaten om de twee jaar en vóór 1 oktober van het verslagjaar gegevens en informatie verstrekken over:

- "- het niveau en de ontwikkeling van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen;
- inzake wettelijke minimumlonen: i) het bedrag van het wettelijk minimumloon en het percentage werknemers dat een wettelijk minimumloon ontvangt; ii) een beschrijving van de bestaande variaties en inhoudingen alsook de redenen voor de invoering ervan en het aandeel werknemers waarop variaties van toepassing zijn, voor zover gegevens beschikbaar zijn;
- inzake bescherming door minimumlonen, uitsluitend vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten: i) de laagste lonen die zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten voor laagbetaalde werknemers of een raming daarvan, indien de verantwoordelijke nationale autoriteiten niet over nauwkeurige gegevens beschikken, en het aandeel werknemers dat onder deze overeenkomsten valt of een raming daarvan, indien de verantwoordelijke nationale autoriteiten niet over nauwkeurige gegevens beschikken; ii) het niveau van de lonen die betaald worden aan werknemers die niet onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen, en de verhouding ervan tot het niveau van de lonen die betaald worden aan werknemers die onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen."

Bij die gegevensverzamelingen moet er ook voor gezorgd worden dat de gegevens geanonimiseerd, objectief en transparant zijn.

Hij verwijst voorts naar zijn advies nr. 2.369 waarin de Raad de mening was toegegaan dat het zinvol zou zijn na te gaan in hoeverre bepaalde follow-ups en verzamelingen verbeterd zouden kunnen worden, met name op sectoraal gebied.

Met betrekking tot de informatieverzameling over de conventionele lonen, merkt hij op dat hij na onderzoek naar aanleiding van zijn genoemde advies, over recente loongegevens beschikt.

Bovendien dateren de gegevens van de enquête naar de [loonstructuur van 2021](#).

De Raad herhaalt dat hij een nauwere samenwerking wil tussen alle bij de loontheoretiek betrokken actoren, namelijk, naast hemzelf, de RSZ (de bron van concrete gegevens over minimumlonen), de FOD Werkgelegenheid (voor de op sectoraal niveau verzamelde gegevens) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, teneinde in het raam van de omzetting van de Europese richtlijn te beschikken over actuele en relevante loongegevens.

Tot slot herhaalt de Raad dat de informatie over de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen soms onduidelijk is. Hij zou dan ook graag meer gedetailleerde en transparantere informatie willen krijgen wanneer die statistieken hem worden meegegeeld, hetgeen alle betrokken actoren alleen maar ten goede kan komen.

2.2.6 Recht op verhaal en bescherming tegen nadelige behandeling

De Raad constateert dat in artikel 11 van het voorontwerp van wet het begrip "klacht" gespecificeerd wordt dat in deze bepaling toegepast moet worden.

Hij pleit ervoor dat in de memorie van toelichting wordt toegelicht dat ook de klachten worden bedoeld die de werknemer via zijn representatieve organisatie indient.

Betreffende de vergoeding die toegepast moet worden voor bescherming tegen ontslag en bescherming tegen nadelige behandeling, stelt de Raad voor om in de artikelen 11 en 12 van het voorontwerp van wet, een vork in te voeren die overeenkomt met het loon van 4 tot 6 maanden in geval van ontslag en 2 tot 3 maanden in geval van nadelige behandeling.

2.2.7 Transversale technische opmerking

De Raad wijst erop dat voor de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen in de Franse tekst verschillende terminologieën in het voorontwerp van wet (artikelen 3, 6°, 6, 7 en 8) gebruikt worden. Hij vraagt dat de terminologie "taux de couverture" eenvormig in de hele tekst gebruikt wordt overeenkomstig de tekst van de Europese richtlijn.

De Raad wijst erop dat hij zich, gezien het hoofdzakelijk conventionele karakter van de vaststelling van minimumlonen, het recht voorbehoudt om in een latere fase na te gaan welke impact de richtlijn heeft op de cao-instrumenten die onder zijn bevoegdheid vallen.
